



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y el desempeño docente en la
Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Sifuentes Zúñiga Ángela Nila

ASESOR:

Dr.Epiquién Chancahuana Migdonio

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2017

Dr. César Humberto Castillo Talledo
Presidente

Dra. Yolanda Soria Pérez
Secretaria

Dr Migdonio Epiqueén Chancahuana
Vocal

Dedicatoria:

A Dios, por ser mi guía y hacedor de mis pasos.

A mi madre porque es el ángel que me enseñó el significado de encontrar en cada momento de mi vida, una oportunidad para ser feliz.

A mi hija, porque tan solo con su mirada me empuja a seguir luchando para ser cada día su pilar y ejemplo.

Agradecimiento:

A cada docente de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas compartidas y proporcionarme la alternativa del logro de un escalón más en mi profesión.

Declaración de autenticidad

Declaración de Autoría

Yo, Sifuentes Zúñiga Ángela Nila, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo; declaro el trabajo académico titulado “Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016”, presentada, en 130 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de mayo del 2017

Nombre: Sifuentes Zúñiga Ángela Nila

DNI: 07814428

Presentación

En cumplimiento a las exigencias formales de la Universidad César Vallejo, se presenta a consideración de la escuela de Posgrado la investigación titulada:

Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016.

Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación. Esta investigación descriptiva correlacional constituye la culminación de los esfuerzos de los estudios de maestría. Considero que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar medidas correctivas que favorezcan a la mejora de la calidad educativa. La investigación se inicia con la introducción, en la primera parte se describe el problema de investigación, justificación, problema, hipótesis y el objetivo, la segunda parte contiene el marco metodológico, la tercera parte señala los resultados, la cuarta parte se denomina discusión, la quinta parte señala las conclusiones, sexta parte describe recomendaciones, la séptima referencias bibliográficas y anexos.

El objetivo de la tesis es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La autora

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
 I. Introducción	 14
1.1 Antecedentes	15
1.1.1 Antecedentes Internacionales	15
1.1.2 Antecedentes Nacionales	18
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.2.1 Gestión del talento humano	21
1.2.2 Desempeño docente	34
1.3 Justificación	42
1.3.1 Justificación teórica	42
1.3.2 Justificación metodológica	42
1.3.3 Justificación práctica	42
1.4 Problema	42
1.4.1 Problema general	44
1.4.2 Problemas específico	44
1.5 Hipótesis	44
1.5.1 Hipótesis general	44
1.5.2 Hipótesis específica	45
 1,6 Objetivos	 46
1.6.1 Objetivo general	46
1.6.2 Objetivo específico	46

II. Marco metodológico	47
2.1 Variables	47
2.2. Operacionalización de variables	49
2.3. Metodología	51
2.3.1 Método	51
2.4. Tipos de estudio	51
2.5. Diseño	52
2.6. Población, muestra y muestreo	53
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
2.7.1 Técnica	55
2.7.2 Instrumento	55
2.7.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos	57
2.8. Métodos de análisis de datos	59
2.9. Aspectos éticos	60
III. Resultados	61
IV. Discusión	75
V. Conclusiones	81
VI. Recomendaciones	84
VII. Referencias bibliográficas	86
Anexos	90
Anexo A Matriz de consistencia	
Anexo B Instrumentos	
Anexo C Certificados de validez	
Anexo D Base de datos de la confiabilidad de variables	
Anexo E Base de datos	
Anexo F Artículo científico	
Anexo G Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano	49
Tabla 2	Matriz de operacionalización de variable desempeño docente	50
Tabla 3	Población de estudio	53
Tabla 4	Muestra de estudio	54
Tabla 5	Técnicas de los instrumentos de gestión del talento humano y desempeño docente	55
Tabla 6	Escalas y baremos de la variable gestión del talento humano	56
Tabla 7	Escalas y baremos de la variable desempeño docente	57
Tabla 8	Validación de la variable gestión del talento humano	57
Tabla 9	Validación de la variable desempeño docente	58
Tabla 10	Confiabilidad de las variables gestión del talento humano y desempeño docente	59
Tabla 11	Distribución de la frecuencia de la Gestión del talento humano en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	62
Tabla 12	Distribución de la frecuencia del Comportamiento Organizacional en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	63
Tabla 13	Distribución de la frecuencia de la Comunicación en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	64
Tabla 14	Distribución de la frecuencia de la compensación laboral en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	65
Tabla 15	Distribución de la frecuencia del desempeño docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	66
Tabla 16	Distribución de la frecuencia de la Preparación para el	67

aprendizaje de los estudiantes en la Red 13 UGEL 07,
distrito de Chorrillos, Lima 2016

Tabla 17	Distribución de la frecuencia de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	68
Tabla 18	Distribución de la frecuencia de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	69
Tabla 19	Distribución de la frecuencia del Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	70
Tabla 20	Prueba de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	71
Tabla 21	Prueba de correlación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	72
Tabla 22	Prueba de correlación entre la comunicación y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	73
Tabla 23	Prueba de correlación entre la compensación laboral y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	74

Índice de figuras

Figura 1	Definiciones de Gestión del talento humano	22
Figura 2	Niveles de la Gestión del talento humano en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	62
Figura 3	Niveles del Comportamiento Organizacional en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	63
Figura 4	Niveles de la Comunicación en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	64
Figura 5	Niveles de la Compensación laboral en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	65
Figura 6	Niveles de Desempeño docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	66
Figura 7	Niveles de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	67
Figura 8	Niveles de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	68
Figura 9	Niveles de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	69
Figura 10	Niveles de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	70

Resumen

A continuación, se presenta una síntesis de la investigación titulada: Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016. El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016.

El alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue, de 250 docentes de la red 13 y el muestreo fue no probabilístico y la muestra fue de 95 docentes de las instituciones de primaria de la Red 13 Ugel 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable Gestión del talento humano y el desempeño docente con instrumentos validados y confiables, la confiabilidad fue realizada con el coeficiente de Alpha de Cronbach.

Realizado el análisis descriptivo fue de se percibió que, el 30.5% percibieron nivel bajo, el 62.1% percibieron nivel medio y el 7.4% percibieron nivel alto de Gestión del talento humano. y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, = 0.876** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Palabras claves: Gestión del talento humano y el desempeño docente

Abstract

The following is a summary of the research entitled: Human talent management and teaching performance in the Ugel 07 Network 13, district of Chorrillos, Lima 2016. The objective of the research was to determine the relationship between human talent management and teacher performance in Network 13 Ugel 07, district of Chorrillos, Lima 2016,

The scope was descriptive correlational and the design used is non-experimental, cross-sectional . The population was of 250 teachers of the network and sampling was non-probabilistic and the sample was 95 teachers of the primary institutions of the Network 13 Ugel 07, district of Chorrillos, Lima 2016. In order to collect the data, the instruments of the variable Human talent management and the teaching performance with validated and reliable instruments were used, reliability was performed with Cronbach's Alpha coefficient. To collect the data, the instruments of the variable Human talent management and the teaching performance with validated and reliable instruments were used, reliability was performed using the Cronbach Alpha coefficient.

The descriptive analysis was performed, it was perceived that 30.5% perceived low level, 62.1% perceived average level and 7.4% perceived high level of Human talent management, and correlation were performed using the Spearman Rho coefficient, = 0.876 ** which is interpreted as a high positive relation between the variables, with a $p = 0.000$ ($p < 0.05$); So the null hypothesis is rejected.

Keywords: Human talent management and teacher performance

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Garcés (2012), realizó los estudios titulada: *“Liderazgo educativo y su incidencia en la gerencia de aula de los docentes de quinto semestre de banca y finanzas del instituto superior tecnológico experimental Luis A. Martínez de la ciudad de Ambato”*. Los estudios se caracterizaron por ser cualitativa; por el grupo de características del elemento: representación de educación y administración de aula. Se elaboró con un modelo de tres gerentes, 23 maestros y 80 estudiantes del Instituto. Conclusiones: concerniente a la labor en grupo que se realiza a los estudiantes hay contradicciones, con directivos, maestros y estudiantes se debe dialogar con un mismo concepto de labores, en equipos, para lograr transformaciones importantes en acciones educativas. No hay similitud entre directivos y maestros y estudiantes para llevar una representación horizontal con trabajos prácticos en grupos, donde participen y organicen con los mencionados teniendo objetivos óptimos, para que los estudiantes superen sus inconvenientes en el actuar en las aulas. Hay un medio de ejecución de los participantes en las ejecuciones organizacionales con mirada de una representación total. Ya analizado el resultado de la investigación, se llegó a la conclusión y se evidencia que existe obstáculos técnicos, obstáculos en los recursos humanos y obstáculos en el aspecto de gestión y en las comunicaciones difundidas por las organizaciones educativas, cuando las informaciones no se transmiten oportunamente, con diferencias de las concepciones y de los conceptos emitidos, variabilidad en la percepción en los mensajes y con énfasis exagerados. También se detectó que el desempeño laboral del docente se caracteriza por ser inadecuado al revelar en el comportamiento medido a través de la capacidad de integración a la organización donde laboran, la disposición al cambio ante las nuevas tendencias educativas y su calidad operativa en el cumplimiento de sus deberes; al mismo tiempo presentan debilidades en la ejecución de sus roles de investigador, planificador, promotor social, facilitador y orientador.

Subaldo (2012), realizó la tesis titulada *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Sustentó la tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Psicología de la Educación en la “Universidad de Valencia”. España. Tuvo como objetivo conocer las repercusiones

que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado en las aulas, se empleó el “paradigma emergente”, síntesis entre los métodos cuantitativo y cualitativo por considerarlos complementarios con carácter educativo. Esta investigación se ejecutó en dos fases: a nivel exploratorio a través de la aplicación de tres cuestionarios: con preguntas abiertas sobre el desempeño docente y con preguntas cerradas sobre el desempeño docente y cuestionario de desgaste profesional; y una autobiografía sobre las vivencias y experiencias de profesorado; en la segunda fases de estudio el conocimiento de los efectos que origina el desempeño profesional en la satisfacción/insatisfacción personal y laboral. La población estuvo compuesta en la fase exploratoria por 61 docentes de centros privados de la ciudad de Valencia. Para la aplicación de los cuestionarios de Desempeño Docente con preguntas abiertas y cerradas y el de desgaste profesional, se empleó un muestreo por disponibilidad, con un nivel de confianza de 95%, llegando a las siguientes conclusiones de acuerdo a lo manifestado por los participantes en esta investigación, como la primera dimensión los docentes reconocen la importancia de la capacitación permanente en el transcurso de su vida profesional y al compromiso, considerándolos ambos un reto en momentos de cambios, también señalan la importancia de la enseñanza no solo de lo académico formativo sino también a la formación emocional, la educación en valores.

Cobo (2012), realizó la tesis titulada *El Desarrollo del Talento Humano por Competencias y la Productividad de Carrocerías Pérez en la Ciudad de Ambato*, el objetivo fue estudiar el desarrollo del talento humano por competencias y su incidencia en la productividad de Carrocerías Pérez. El método fue hipotético deductivo, de diseño no experimental transversal con una población de 55 trabajadores de la organización y los resultados encontrados fueron Del 100% de clientes internos encuestados el 33,33% considera que el Talento Humano es importante como elemento fundamental del éxito corporativo mientras que el 66,67% restante considera que es muy importante. Lo que demuestra que el Talento Humano es el elemento fundamental en la empresa para alcanzar las metas propuesta y concluyó que mediante la investigación efectuada se ha podido determinar que en “Carrocerías Pérez”, no se desarrolla las competencias del

talento humano que labora en el Área de Producción, provocando retraso en el proceso de producción y mal manejo de los recursos

Arratia (2010), realizó la tesis titulada *“Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados”*. Tuvo como objetivo investigar y ver las características que perciben los maestros con relación a la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como elementos que determina su desempeño, y analiza la vinculación que tiene con los resultados en la Evaluación de Desempeño Docente (EDD). Esta investigación concluyó que los maestros perciben que las condiciones y capacitaciones se deben dar, una de los principales resultados de estos estudios es que los maestros están relacionado con su escuela y capacitaciones y esto es un espejo del actual estado. Desde el frente de los maestros, estos aspectos determinan a ellos como los actores de una sociedad de educación, y que sujetos en un entorno que le posibilita desarrollarse con algunos requisitos como ambiente laboral positivo, lo cual influyen en el desarrollo de los maestros y, por tanto, sus respuestas en las evaluaciones de desempeño.

Rodríguez (2006), realizó una investigación titulada: *“Estrategias comunicacionales aplicadas por los directores para orientar el desempeño laboral docente”*. La meta principal estudiar el procedimiento de comunicación que utilizan los directivos para direccionar el desarrollo de trabajo de las instituciones educativas. Una vez estudiadas las respuestas de los estudios, llega a la decisión, que hay obstáculos técnicos, y gerenciales en los informes emitidos por las instituciones de educación que pertenecen a las organizaciones de la III fase de educación las comunicaciones no se emiten correctamente, diversidad en la observación de los datos y principios extremos. También se ubicó que el desarrollo de labores de los maestros se presenta por ser incorrecto a su trabajo al verse errores importantes en su conducta direccionado a sus habilidades de relación e identificación con la institución donde trabajan, el acatar los cambios con las nuevas preferencias de educación y su categoría operacional en la realización de sus obligaciones; también hay debilidades en la realización del análisis, planificación, promoción social, facilitador y orientador.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Romero (2014), realizó una investigación sobre: *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios particulares de Lima*. Sustentó la tesis para optar el Grado Académico de Magister en Educación realizado en la “Pontificia Universidad Católica”. Lima. Tuvo por objetivo determinar las características que presentan el desempeño de los docentes del nivel secundario de tres colegios de la red Saco Oliveros, desde la perspectiva de los estudiantes y del personal directivo. El diseño metodológico de esta investigación es cuantitativo, de carácter exploratorio y de tipo transversal. La población estuvo conformada por 3 Directores y 1200 alumnos de los tres colegios de la red “Saco Oliveros”. El muestreo fue intencional, conformado por cien alumnos y tres directores. La recolección de toda la información fue a través de la técnica de una encuesta. Las principales afirmaciones de la investigación dan a conocer que los directivos como los alumnos opinaron que, cuentan con docentes bien preparados y comprometidos con su labor pedagógica, en un 97,1% distingue que la mayor cualidad de sus docentes es el dominio de la materia que enseñan y, por consiguiente los alumnos reciben una adecuada formación académica por parte del docente, la mayor valoración se encontró por parte de los Directivos que de los alumnos en relación al Desempeño docente, sin embargo se observó un menor puntaje en la parte de consejería por parte de los alumnos y de los Directivos.

Ponce (2012), desarrollo la investigación: *“Gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria de la Red 13, UGEL N° 04 - Comas, 2012”*. El modelo de estudios de la educación se debió a que al comenzar se ha detallado por la rapidez de las variantes de estudios. Elaboro con un muestrario de 166 maestros secundaria de gestión pública de las 7 Instituciones Educativas de secundaria de la Red N° 13 UGEL 04 Comas. Conclusiones: En relación a la objetivo principal, hay una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño docente de secundaria en la Red N° 13 UGEL 04 Comas, 2012, con una escala de importancia de 0,05 y con un nivel de correlación baja de 0,342 y $p\text{-valor} = 0.000 < 0,01$. Las afirmaciones realizadas por Ponce son fundamentales para esta investigación. Este tipo de estudios fueron de carácter descriptivo, los diseños no fueron de naturaleza experimental. Los cortes

transversales y correlacionales. La cantidad de la muestra de igual forma fue importante para que los resultados sean eficientes. Se escogieron 166 maestros de las instituciones Educativas de los niveles secundarios de las gestiones públicas de los colegios de niveles secundarios. La conclusión es la más rescatable de esta investigación, hay relaciones positivas y de carácter significativo entre las gestiones de los talentos humanos y los desempeños docentes de los niveles de secundaria, teniendo en cuenta los niveles de significancia de 0,005 y con unos niveles de correlaciones bajas.

Quichca (2012), realizó la investigación: *“Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú”*. El objetivo de la investigación es el análisis de los vínculos que hay con la calidad y los maestros en su desenvolvimiento, para tal posibilidad se hizo un instrumento utilizando como herramienta un temario con un entorno tecnológico la transformación logro una confiabilidad óptima. Se logró un modelo de probabilidad con elección programática de 124 de 328 estudiantes. Las conclusiones captadas muestran una comprobada unión importante con la Calidad de la Gestión. Así mismo es importante mencionar la tecnología moderna de computadoras el ingreso a la web y cuentas electrónicas con los que tiene el centro de estudios (35.40%), la modernidad y actualizados medio audiovisuales que se ubican al alcance de los maestros (38.70%) y la diversidad de los talleres de aprendizajes que tiene el centro de estudios (36.30%), la mayor parte de los alumnos lo evalúan como negativos. Todo lo diferente a la consideración, la aprobación de opiniones de los estudiantes y el respeto con los maestros, donde el 37.90% de los alumnos lo aprobaron como óptima.

Mendoza (2011), realizó la tesis titulada *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la RED N°9 – Callao*; cuyo propósito era establecer la relación existente entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N°9-callao. La investigación es de tipo descriptivo correlacional. La muestra de estudio fue aplicada a 45 profesores, así mismo se aplicó un cuestionario a una muestra de 205 padres de familia para conocer su opinión sobre el desempeño docente de

sus profesores. Se aplicó un cuestionario para cada variable en la escala de Likert, cuyo procesamiento de datos a permitido obtener los siguientes resultados: -A nivel genera, existe una relación (0.537) significativa entre clima institucional y el desempeño docente. -A nivel específico, existe una relación alta significativa entre comportamiento institucional (0.504) en capacidad organizacional (0.448) y en dinámica institucional (0.524).

Rivas (2010), realizó la tesis titulada: *“Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010”*. Está direccionado a definir la vinculación que hay en el desempeño de los maestros enfermeros en la UNMSM y el rango de alcanzar las metas educativas de los universitarios de ix la EAP de Enfermería con la posibilidad de determinar su escala de vinculación y trabajar las variantes nombradas. Se mostró los estudios de labores que la vinculación con el desempeño docente y alcanzar las metas de educación en universitarios de enfermería de la UNMSM ($r = 0.373$; Valor $p = 0.035$) es poco importante. También se determinó que el desempeño docente es mediano ($r = 0.471$; Valor $p = 0.006$), y que los universitarios de enfermería alcanzan casi la mayoría de sus metas educativas ($r = 0.482$; Valor $p = 0.002$) lo cual confirma que es posible que los docentes de enfermería optimicen sus conocimientos mediante capacitaciones no solo en elementos mentales y de procesos de su profesión de enfermero sino principalmente en elementos educativos que le posibiliten un vínculo personal con el universitario y desarrolla planteamientos de métodos para alcanzar el objetivo del individuo.

1.2 Fundamentación científica técnica y humanística

Carrasco (2009), definió: La administración es como el programa de funciones de planeamientos que se utilizan manejadas por procesos correctos para alcanzar objetivos. Estos objetivos o posibilidades, deben ser seguidos por individuos, organizaciones y compañías tanto estatales como particulares.

Una administración y una gestión de las labores y actividades programadas basadas en técnicas oportunas con fines determinados, estos fines o metas

necesitan ser alcanzados por cada miembro de la compañía siendo esta privada o pública.

Benavides (2011), indicó que es una guía que orienta las acciones, prevé, visualiza y emplea recurso y esfuerzo con la finalidad que se alcancen las metas establecidas; por lo que la secuencia de actividades que se realizarán en la institución. (p. 13).

Las actividades ejecutadas en una institución deben tener un fin y deberán ser debidamente secuenciadas para el logro de objetivos previamente planificados.

1.2.1 Gestión del talento humano

Hualpa (2011), determinó que la GTH, gestión de talento humano, determina un agrupamiento de experiencias, políticos, herramientas, procedimientos que utilizan las instituciones para captar y situar empleados correctos para las capacidades importantes de un puesto de trabajo; y cooperar a que la institución alcance sus metas sugeridas. Es importante entrenar a los trabajadores proporcionando los medios que impulsen responsabilidades y sean eficaces porque en la actualidad el empleado es importante por sus capacidades y sus manejos profesionales que hacen que las habilidades humanas sea la adquisición fundamental de una organización.

Por otro lado, la Gestión de Talento Humano es el grupo de políticas y estrategias técnicas que se ejecutan en las entidades o compañías, pudiendo utilizarse para la contratación del personal que reúnan el conjunto de capacidades, habilidades y aptitudes para lograr un cargo de trabajo y colaborar para que la entidad alcance sus proyectos y metas trazados. Por otro lado es de gran relevancia preparar a los trabajadores entregándoles estrategias que motiven sus responsabilidades y deberes así como sus obligaciones hacia la entidad. El talento humano es el activo primordial de toda compañía ya que brinda aportes intelectuales y sus saberes, cultura, estudios, etc.

Chiavenato (2002), indicó que la administración humana:

Es uno de los elementos principales de la competencia en los comercios, en la longitud que posibilita la dirección de los factores de competencia de los individuos con los planeamientos de las organizaciones personas. Al examinar las experiencias de administración del hombre que mejor cooperar en el desarrollo de competencia de la institución. (Mariñez, 2013).

Uno de los agentes primordiales en el desafío de los negocios depende del orden de cada característica de la persona y su componente que aporta a la corporación y de qué forma puede esta característica colaborar con el desempeño de la compañía. Es decir las características personales deben estar alineadas para contribuir con la meta de la compañía.

Alcanzar las metas, objetivos y planes de cada organización depende de una eficiente administración del talento humano, que no es igual a tener personal en cada oficina, esto no es suficiente. Se deben considerar el ejercicio sistematizado de las diversas áreas de una organización : área administrativa siendo de tanta importancia la selección y reclutamiento del personal , también de la misión y visión de la organización es decir la cultura organizacional y por supuesto el aspecto del ambiente y contexto que lo rodea, los incentivos y recompensas laborales.



Figura 1. Definiciones de Gestión del talento humano Chiavenato (2009)

La gestión del talento humano está definida por diversos autores y coinciden en que la gestión del talento humano está relacionado a la gestión de los recursos humanos, y selección de personas que realizarán un desempeño laboral.

Bohlander y Snell (2008) “La opinión de que las instituciones rivalizan entre empleados, predomina el acto que el triunfo es más con la inteligencia de una institución para gestionar las habilidades y economía humana” (Mariñez, 2013, p. 49).

El logro de las metas de las empresas irá de la mano de la forma en que la organización, instituto, compañía, empresa, etc. logre guiar el capital o talento humano.

Chiavenato (2012), indicó sobre la gestión del talento humano:

Las instituciones están formadas por trabajadores, para ellos las instituciones son los medios de lograr diversas metas individuales en el menor periodo y poco trabajo y dificultad. Varias de las metas particulares nunca se conseguirían con el trabajo individual. Las instituciones inician para conseguir las energías y empuje de diversos individuos que laboran en el mismo sitio. Sin instituciones ni individuos no habría GTH. Significados como el empleo y fomentar el impulso de los empresarios dentro de la institución se utilizan para demostrar, por un lado, la habilidad de los individuos de retener sus puestos de trabajo y, por el otro lado la habilidad de las instituciones para realizar y usar los talentos de conocimientos y competencias de sus integrantes.

Objetivos de la gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009) menciona que los individuos determinan la principal fuente de la institución, dice que una institución esta direccionada hacia los individuos, su política y educación organizativa se muestra en este enfoque.

Las personas constituyen la piedra angular, la pieza clave, el tronco de cada empresa y esta solo si se dirige hacia ellas, hacia sus necesidades, hacia

sus misión y visión, su cultura, sus habilidades se logra evidenciar en esta forma de tomar el capital humano.

Así mismo Chiavenato dice que para alcanzar los objetivos se debe tener en cuenta:

Apoyar a la institución a lograr sus metas y hacer su labor: La gestión de RH es un elemento principal en la institución, antes se hacía desde el comienzo en la vinculación formal de las labores utilizando los procedimientos y normas para los trabajadores y, se lograba la eficacia, ahora todo cambió, ahora se llega a ser eficaz con la responsabilidad de lograr metas, respuestas y resultados, y alcanzar la misión de la organización.

Es decir, los tiempos cambiaron, era frecuente hace años observar que las organizaciones le daban énfasis a las obligaciones a través de reglas y acuerdos todos ellos con carácter de imposición, hoy en día esto a variado, ha dado una vuelta de 160°, ahora el principal enfoque y meta es de ser y convertirse en un colaborador de la organización cuya única meta es llegar a alcanzarlas.

Otro aspecto que Chiavenato (2009) mencionó es: Entregar competencia la institución: Esto implica utilizar los talentos y las capacidades de la masa de trabajo, la ejecución y las funciones de la administración de los recursos humanos es alcanzar que el empuje de los empleados sean más eficaces a los usuarios, a cada socio y a los trabajadores.

Existen empresas muy grandes e importantes, para mencionar una nacional WONG, cuyo triunfo precisamente radica en convertir o hacerlos sentir a sus colaboradores o trabajadores como si fuesen todos una gran familia, incluyendo a los clientes, rescatando sus habilidades, capacitándolos y recompensándolos permanentemente, logrando así el mayor esfuerzo de los colaboradores beneficiando a los consumidores de la marca WONG y de lo que ésta provee.

Igualmente Chiavenato cree que es importante para el logro de los objetivos:

Abastecer a la institución trabajadores capacitados e impulsados: Cuando una meta confirma que la posibilidad de la administración del talento humano es “dar protección y ayudar al crecimiento al máspreciado bien de la

institución: los trabajadores”, se menciona a esta meta en la gestión de talento humano, es decir se debe reconocer todo impulso humano. Para optimizar el desarrollo, los individuos observan algo justo los premios que se les da. Premiar las óptimas respuestas y no dar premios a los empleados que no se han conducido correctamente. Las metas son transparentes, así como el procedimiento utilizado para calcularlos.

Ser recompensados de diversas formas: viajes, remuneración económica, capacitaciones, etc. es una manera de motivar, pero debe darse en el tiempo acertado. Dicha compensación de suministrarse de manera justa, equitativa y nunca recompensar a los que no lo merecen luego de una etapa de desempeño.

Para el logro de los objetivos de una organización es importante que los colaboradores y/o trabajadores se sientan felices.

Este aspecto podría ser el punto álgido, para que la organización sea eficaz, el empleado, la docente, el trabajador, el colaborador necesita sentirse tranquilo pero sobre todo feliz. ¿Cómo? Sintiendo que la labor o el trabajo que realiza lo ayuda a su auto realización, por lo tanto, la evaluación tiene que ser de manera justa y con objetivos claros. Es decir, el trabajo lo debe identificar, sentir que hace bien, que es valorado y por qué no admirado de tal manera que sea recompensado, no así al que no aporta en la compañía.

Realizar y tener siempre buena forma de vivir en las labores: es un criterio que menciona a las características de la práctica de las labores, como tipo de gestión, democracia para decidir, entorno de organización amenos, confianza en el trabajo, turnos correctos de labores y tareas importantes. Un sistema de calidad de vida trata de organizar el empleo y el entorno de labores para tranquilidad de todos de las carencias personales del trabajador y transformar la institución en un sitio cordial. La tranquilidad del trabajador en la institución es importante para la retención y conservar a todos los eficientes empleados.

El ambiente, la forma de gerencia del líder, del jefe, el tiempo adecuado dedicado al trabajo, trabajos que correspondan a las habilidades del personal, mantener el espacio agradable, limpio, confortable, con los materiales y muebles beneficiosos al trabajador logrando un espacio agradable es muy importante para lograr conservar el grupo humano feliz y de manera permanente en la compañía.

La tecnología y sus avances, los cambios en todo aspecto influyen en los objetivos.

Administrar el cambio: en los posteriores años se tuvo periodos de dificultades, estas transformaciones dan nuevas perspectivas, más manejables y más dinámicas que se tienen que usar para avalar la vida de las instituciones. Estas transformaciones se expanden y analizan dificultades que llevan a crear planteamiento y sistemas nuevos, originales y convenientes.

Estar atentos a los cambios vertiginosos que no solo se dan sino que además somos testigos de cómo estas transformaciones sean tecnológicas, sean económicos y hasta climáticos influye en las organizaciones y debemos aprovecharlas para utilizarlas en provecho y aporte de la organización. Obligan a replantear las estrategias y programas dentro de las organizaciones.

Tener un modelo ético, con normas que sirvan de guía para lograr objetivos en la organización es una demanda primordial en las empresas:

Establece una política ética y desarrolla comportamientos sociales con responsabilidad: Toda funcionalidad de la gestión de talento humano debe ser frontal abierta, debe dar confianza y contar con normas.

Los individuos se le tienen que respetar sus derechos fundamentales. Los artículos normativos se deben utilizarse a todas las funciones de las relaciones humanas.

Tanto los individuos como las instituciones siguen costumbres éticas y responsabilidades sociales lo cual no solo es una obligación para las instituciones si no sobre todo para los empleados que laboren en ella.

La ética, palabra que en los últimos tiempos no la estamos viendo, mucho menos en nuestros representantes de la patria, las personas necesitan sentir que son tratadas con respeto, por el simple hecho de pertenecer a una organización que los respeta, que se esfuerza por que sus derechos no se vulneren, todo lo contrario una organización que se rige bajo los principios éticos realizados al principio del año y que debieran regir durante todo el tiempo de su permanencia.

Elaborar la mejor institución y el mejor grupo: Es cuando la organización cuida su mejor activo, las habilidades y cada talento de sus colaboradores así como proteger el entorno de sus labores.

Teorías de gestión del talento humano

Perspectiva universalista.

Mariñez (2013), en esta perspectiva usa varios procedimientos de Recursos Humanos son superiores que otras y que las instituciones captan estas experiencias. El procedimiento de posibles fallas es fácil: la utilización de labores directas dan como respuesta un mayor desarrollo institucional.

Este enfoque supone que siempre se encuentran en la organización, políticas que son más admitidas y aceptadas que otras, muy aparte de cada característica de la organización, es decir el enfoque universalista rechaza de manera tácita que toda actividad se pueda mezclar o pueda existir combinaciones de diversas maneras pero que si embargo aun así podría ser eficaz dentro de la organización

Perspectiva contingente.

Mariñez (2013), estableció: Aceptas que las normas y ejercicios de RH de una institución, para ser óptimas, deben ser sólidos con otros elementos de la compañía, uno de los importantes elementos de contingencias es el planeamiento (es por eso que se debería contar con un estilo de estrategia importante y lograr la predicción). Las predicciones determinan que las experiencias utilizadas y el desarrollo organizativo están relacionadas con el planeamiento que se selecciona cada organización.

Contingencia significa algo incierto o eventual, que puede suceder o no. Este enfoque distingue que no se logra la eficiencia en la organización si se sigue un molde único, no existe una única forma de organizarse y que sea una mejor que otra ya que dentro de toda organización se encuentran diferentes tipos de organizaciones y son diferentes y variables.

Los autores del enfoque contingente aportaron a la administración indicando que el mayor impacto en las organizaciones son el ambiente, es decir el contexto y la tecnología. Variaciones en el ambiente o en la tecnología conducen a variaciones en la estructura organizacional, el enfoque de contingencia es en dos palabras: si y entonces.

Perspectiva configuracional.

Mariñez (2013), menciona los programas de criterios de labores y se interrogan como un grupo de elementos que constituyen variantes personales están relacionadas con la variante dependiente. Los ajustes son constructos teóricos que se determinan en ideal modo, que no son únicas (múltiples configuraciones de los factores relevantes pueden obtener un máximo desempeño). La predicción se basa en la posibilidad para implementación.

La perspectiva configuracional se logra complementar con la perspectiva universalista y relaciona o combina los elementos que dan como resultado un sinfín de diversas configuraciones. Por ejemplo una organización financiera otorgaría los componentes de su ejemplo de estrategias de cómo administrar al personal, desde una perspectiva universalista a otra empresa, pudiendo ser por ejemplo: de automotriz para que sean relacionados y enlazados con los componentes de este último, deseando y concibiendo un nuevo modelo cuyo notoriedad y triunfo han sido efectivos.

Nuevos desafíos de la gestión del talento humano.

Para Chiavenato (2012), diversos elementos han colaborado a estas transformaciones y se realizan de modo grupal y sistemático, se muestra dinamizado de energías para realizar respuestas, que ocasionan imprevisible sorpresa en las instituciones. En este entorno, el límite de los RH es una de las dimensiones que más transformaciones. Las transformaciones son diversas y tan mayores que inclusive la denominación cambió. De recursos humanos a gestión de talento humano.

Las transformaciones son vertiginosos que se dan en esta época como la globalización, es decir la ampliación de rutas y mercados para importar y exportar, obliga a casi todas las organizaciones que busquen internacionalizarse y mejorar las chances de progreso en plazas a nivel mundial.

El reto es grande en el aspecto de la gestión de talento, por ejemplo la cantidad y el nivel de los idiomas que los empleados deben conocer y dominar es

obligatorio, las habilidades para desenvolverse en diversos contextos y adaptarse a ellos, a su cultura e idiosincrasia, el aportar siempre dando idea cada vez más innovadora y que además sea reconocida en otros países. Existen buscadores de expertos en gestión de talento a nivel empresarial, ellos buscan profesionales con perfil flexible, moderno y dirigido hacia el negocio internacional.

El cambio de la tecnología requiere de manera indispensable que incorpore en los profesionales la competencia informática en sus perfiles.

La definición de talento humano como administración de personal o administración de las habilidades humanas puede tener dos significados diferentes:

Talento humano, para Chiavenato (2012), como oficina: oficina de operaciones que se mueve como oficina de asesoramiento, como factor de dar atención en las oficinas para seleccionar, capacitar, remunerar, informar, seguro social, beneficios, etc.

Talento humano, para Chiavenato (2012), como empleo: se menciona a los colaboradores que laboran en todo un turno en puestos principales vinculados con RH: los que seleccionan, los que capacitan, los que gestionan la remuneración, ingenieros de seguridad, médicos, etc.

Los procedimientos de la Gestión del talento humano.

Para Chiavenato (2012), son 6 procedimientos y estos son:

Admisión de personas, División de reclutamiento y selección de personal.

¿Qué personas deben laborar en la institución? Procedimientos usados para elegir nuevo personal en la institución. Pueden definirse como procedimientos de captación de personal, captar y elegir personal.

En este proceso se observa la selección, es decir la contratación de personal, de talento lo cual exige esbozar estrategias e alto nivel en el aspecto de marketing, se debe hacer la pregunta : ¿quiénes deben trabajar en la empresa?

En este proceso se toma en cuenta dos aspectos: el reclutamiento (contratación) y seleccionar las personas.

Aplicación de personas, División de cargos y salarios. ¿Qué debe realizar el personal? Procedimientos usados para elaborar las funciones que los individuos hacen en la compañía, y orienta y acompaña su desarrollo. Incluye

elaboración organizativa y elaboración de puestos, estudios y detalles de puestos, orientar a los usuarios y evaluar el desarrollo.

Este punto es muy importante ya que aborda el diseñar cada cargo dentro de la organización para una buena distribución así como evaluar el desenvolvimiento del personal en dicho cargo.

Compensación e incentivo al personal, Dividir el beneficio social:

Para Chiavenato (2012) ¿Cómo incentivar, premiar al personal? Procedimientos usados para impulsar a los individuos a realizar y llenar sus carencias personales, más requeridas. Incluye premios salarios y atenciones sociales.

Es decir el reconocimiento para una buena motivación con el fin que las personas que colaboran se sientan motivadas a seguir aportando y así obtener el logro individual o en grupo todo por el éxito de la organización.

Comportamiento organizacional y desarrollo del personal

Para Chiavenato (2012), ¿Cómo desarrollar a las personas? son los procedimientos utilizados para entrenar y crecer el desempeño del trabajo e individual. Esto implica capacitación y crecimiento del personal, sistemas de cambio y crecimiento de las profesiones así como de información para integrar al grupo.

El proceso de fijar objetivos, fines comunes, se entrelazan con las metas de cada uno, desarrollarse, capacitarse de forma individual y en equipo en un programa de integración y unión grupal, responde a la pregunta: ¿de qué forma pueden desarrollarse las personas?

Retención del personal, ambientes seguros e higiénicos

Para Chiavenato (2012) ¿de qué forma mantenemos al personal en la organización? Son los procedimientos que son utilizados para elaborar ambientes óptimos y mentales positivos para las funciones de los empleados, también, administrar el comportamiento, aseo, confianza y categoría de vida y mantenimiento de los vínculos del sindicato.

Incentivar un ambiente de trabajo que sea acogedor, prácticamente como una familia llevada de la mano con una cultura de alta retenciones del personal. Responde a la pregunta: ¿cómo retener al trabajador o colaborador en la organización?

El ambiente higiénico, además que sea un ambiente seguro, y con muy buenas relaciones entre sí y que se observe respeto y disciplina.

Comunicación y evaluación al personal

Para Chiavenato (2012), ¿de qué forma podemos saber lo que realizan y cómo lo ejecutan? Procedimientos usados para comunicar y manejar las funciones del personal y ver las respuestas. Incluye archivos de información y programas de comunicación gerencial, el trabajo en equipo y el incentivo de las relaciones humanas.

La evaluación es un recurso que se proporciona para evaluar el desempeño de los colaboradores. El Ministerio de Educación realizará una evaluación a nivel nacional llamada Evaluación de Desempeños, precisamente como Chiavenato menciona con el fin de verificar y comprobar resultados, en un principio serán evaluados todas las docentes del nivel Inicial nombradas y que se encuentren inmersas en la Carrera Pública Magisterial a partir del III nivel hasta el IV nivel de la CPM.

Dimensiones de la variable gestión del talento humano

La selección de tipos de administración de la GTH para Chiavenato (2009) está realizada en el análisis del comportamiento organizacional, la comunicación y la compensación laboral, donde estas magnitudes tienen más vínculo con la gestión de la educación.

Dimensión 1. Comportamiento Organizacional

Wagner y Hollenbeck (1998), la conducta humana se centra en los actitudes humanas observables (cuando se conversa, cuando trabaja) y en los actos individuales (cuando se piensa, se percibe y cuando se decide); también analiza la conducta de los individuos como integrante de comunidades en la sociedad y estudia la conducta de las comunidades más grandes (cada grupo y organización).

El estudio del comportamiento humano se dirige hacia las conductas de las personas, estas acciones o conductas se podrían dividir en las que se pueden examinar y analizar a simple vista pero también abarca las acciones internas

como el sentir y percibir. Por otro lado la conducta humana se estudia de manera individual o cuando permanece a un grupo, organización inclusive grupo social.

Chiavenato (2009), menciona el comportamiento organizacional al análisis de los individuos y los conjuntos que todos ejecutan en las instituciones. Se refiere a la forma de influenciar que el individuo tiene en cada organización y cómo la organización influye en él.

Por otro lado, Robbins (1999) los individuos dentro de una organización revelan una conducta de forma individual y grupal, esta conducta influye dentro de las organizaciones, se torna importante realizar un estudio acerca del comportamiento organizacional para enriquecer y mejorar la eficacia y producción de dicha organización.

Dimensión 2. Comunicación

Griffin y Moorhead (2010), el procedimiento moderno cruzan comunicación y comparten respuestas. La comunicación se da cuando existen dos o más componentes, el emisor y el receptor, dichos componentes dan y reciben información.

Según Chiavenato (2009), la información es un factor importante, porque los gerentes no laboran con objetos, sino con datos referente a ellos, también los factores administrativos, como la estrategia, la institución, la dirección y el manejo se ejecutan en la práctica utilizando la información. Esta es lo primordial para que la institución funcione.

La comunicación dentro de una organización es un elemento sumamente importante y primordial, ya que dentro de ella y solo si se evidencia una profunda, fluida y verdadera comunicación entre los integrantes de la organización se puede lograr que cada área o funciones administrativas como la dirección, el control es decir todo tipo de gestión pueda funcionar de manera óptima.

Según Robbins (1999), la comunicación es “la transferencia y el entendimiento del significado” (p. 310).

Conseguir el “entendimiento del significado” parece ser dos palabras simples pero encierran lo que quiere decir una verdadera comunicación: escuchar, comprender y entender.

Dimensión 3. Compensación laboral

Griffin y Moorhead (2010), el programa de beneficios de trabajo equivale en la mayoría de elementos institucionales (personal, procedimientos, normas, proceder y actuar para poder decidir) que intervienen en la cantidad de la bonificación y los bienes a los trabajadores a cambio de sus aportes para la institución.

Todos y cada uno de los empleados o colaboradores, en este caso docentes, brindan un servicio a la organización, es decir cooperan y aportan, por dicha cooperación la organización debiera contar con un plan de beneficios como premios, retribuciones en otras palabras recompensas laborales, debiendo darse dichas recompensas a aquellas personas que cumplen con las reglas y /o procesos previamente acordados entre la organización y los colaboradores.

La bonificación se menciona, entonces, a la bonificación que los trabajadores les dan por el trabajo realizado (Dessler, 1996) y que coopera a la tranquilidad de estos, apoyando a la institución a captar, y tener un poder de labores de producción.

Las compensación hacia los colaboradores puede ser de dos tipos: los premios internos y los premios externos, las compensaciones internas son aquellas que los trabajadores “ganan” al involucrarse de manera óptima en las diversas actividades planificadas y al hacerlo sienten satisfacción laboral, sienten compromiso con lo que hacen, y porque no placer y felicidad, las compensaciones externas pueden ser monetarios, beneficios, etc por el logro de objetivos en la organización.

Griffin y Moorhead (2010), El fundamento del programa de bonificaciones en casi todas las instituciones sería la retención, la atracción e impulsar a los trabajadores con mejor calificación.

Es decir las compensaciones que las organizaciones brindan a los trabajadores se entregarían con el único propósito de que dicho trabajador se sienta a gusto dentro de ese campo laboral y permanezca trabajando para dicha organización.

Fundamentación científica técnica y humanística .

1.2.2 Desempeño Docente

Rivas (2010) definió: El desarrollo del maestro se comprende como el realizar su trabajo; está definido por elementos vinculado por el maestro, al escolar y el ambiente. Así mismo, el trabajo se hace en diversas escalas: el entorno social, el ambiente institucional, el clima en el salón y el propio maestro. El trabajo se diagnostica para optimizar la categoría de educación y ver el trabajo del maestro. Para esto, los exámenes tienen propiedades bien definidos que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación.

La evaluación del desempeño es un elemento importante para el mejoramiento de las condiciones educativas: Los docentes cuentan con deberes y funciones estipuladas y determinadas por diversos aspectos relacionados al docente , a sus estudiantes y a su contexto, este desempeño se ejerce en diversas áreas y niveles , debiendo ejercerse el desempeño siempre mediante una praxis permanentemente autoevaluada .

Según Montenegro (2007) definió el desempeño docente como:

Un conjunto de acciones concretas. El trabajo de los maestros se comprende como el cumplir de sus competencias; éste se encuentra definido por elementos vinculados por el mismo maestro, al escolar y su ambiente. Asimismo, el trabajo se hace en diversos puntos o rangos: el entorno social, el ambiente institucional, el clima del salón y sobre el mismo maestro, a través de un acto reflexivo.

Los docentes deben cumplir con sus funciones en diversos campos: en la institución, con la realidad cultural y económica que lo rodea y con su aula , este cumplimiento de funciones debe realizarse con la práctica continua de manera reflexiva, es decir el docente debe ejecutar tareas precisas que involucren su desempeño docente.

Unesco (2005) definió:

El trabajo del maestro, observada de un punto de renovación total, puede comprenderse como “el procedimiento de movilidad de sus habilidades, su disponibilidad individual y su compromiso con la sociedad para coordinar vínculos importantes entre los integrantes que sorprenden la enseñanza de los

estudiantes; participa en la administración de educación; interviene en el modelo, implementa y evalúa de políticas de educación local y estatal, para impulsar en los escolares enseñanzas y crecimiento de capacidades y talentos para la vida.

Las características más importantes para una buena evaluación del desempeño docente es la actitud que cada docente tiene, así como su compromiso por mejorar sus habilidades y sea capaz de movilizar capacidades para lograr de la formación de sus educandos, del aprendizaje y el desarrollo de competencia y habilidad de cada estudiante que lo prepare para la vida.

Dimensiones del desempeño docente

Se establece en el Marco del Buen Desempeño Docente, que es un documento actual, en ella se decreta los parámetros que se debe basar el quehacer del maestro para optimizar su trabajo y la docencia de excelencia. El Marco del Buen Desempeño Docente se publicó en el 2012 y dimensionó en:

Dimensión 1. Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes

Minedu (2012) definió:

Entiende lo planificado de la labor docente a través de la construcción del sistema curricular. Menciona la capacidad de las importantes propiedades social, cultural —materiales e inmateriales— y mentales de los escolares, el dominar los conceptos de los escolares, así como la elección de herramientas de educación, planeamientos de aprendizaje.

El conocimiento y la comprensión de las particularidades del educando así como de la realidad que lo rodea o que proviene, conocer las teorías y contenidos disciplinares, principios y enfoques de la práctica educativa, los procesos pedagógicos abarca la planificación del docente mediante su programación curricular de manera anual , diaria ,escogiendo recursos y materiales pertinentes para la enseñanza, conocer la estrategia y seleccionando la más adecuada dependiendo y respetando los ritmos de aprendizaje y las inteligencias que prevalecen en cada estudiante, este punto es importante para realizar la evaluación teniendo en cuenta sus característica y seleccionando el instrumento de evaluación pertinente donde se visualicen los indicadores para evaluar la

capacidad y competencia seleccionada, todo esto comprende la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Dimensión 2. Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes

El Marco del buen desempeño docente Minedu (2012) definió:

Comprende la administración del procedimiento de aprendizaje. Determina la enseñanza de educación. Menciona la intervención Refiere la mediación pedagógica del maestro en el trabajo de un ambiente óptimo de enseñanza, la administración de los conceptos, los impulsos y buen ánimo a los escolares, la realización de diferentes planeamientos de métodos y de exámenes, así como el uso de bienes y herramientas importantes y necesarios.

Respeto a la inclusión y diversidad, es decir valorar a cada alumno como una oportunidad de intercambio de expresiones, incentivar el respeto mutuo , crear un ambiente cálido, un ambiente donde el aspecto emocional sea cuidado por y para cada alumno, mantener una comunicación fluida , sincera y directa con respeto , teniendo altas expectativas y brindando igualdad de oportunidades , entregando a cada estudiando el reto de del aprendizaje mediante el placer y que lo viva día a día junto a sus compañeros , solucionando las dificultades y tomando acuerdo de normas para llegar a la auto regulación y auto disciplina . El docente debe ser el ente observador y favorecer o buscar la ocasión para que cada alumno tenga igualdad de oportunidades.

El docente debe conversar y razonar con los alumnos sobre las diversas expresiones que nuestro país cuenta, tanto cultural , étnica, etc, y cómo estas expresiones deben beneficiar nuestro aprendizaje y aceptación hacia nuestros semejantes, evitando todo tipo de exclusión .

El desarrollo de las sesiones deben ser según lo planificado y de interés del estudiante, con proyectos que aluden a alguna situación real, favoreciendo el aprendizaje colaborativo, explicando el propósito, usa un vocabulario sencillo y propicia la expresión oral y escrita, compartiendo con los padres de familia los avances y / o dificultades siempre en un marco con responsabilidad comprometiendo a cada familia a la mejora de participación en la formación del niño.

Dimensión 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Minedu (2012) mencionó:

Implica la colaboración en la administración de la institución o red de instituciones, desde una observación popular para ajustar la sociedad de enseñanza. Menciona la información segura con los diferentes roles de la sociedad de educación, la cooperación en la construcción, elaboración, ejecución y diagnóstico del Proyecto Educativo Institucional, así como la cooperación al restablecimiento de un ambiente organizacional óptimo.

Es importante la participación del docente de manera colaborativa, con apertura al cambio, respetando el pluralismo, la tolerancia para que pueda darse el intercambio de prácticas educativas para que pueda darse un progreso cuando se presenten conflictos de manera que encontrar soluciones se den rápidamente y el clima laboral se conserve favorable entre los docentes y con los líderes de gestión.

Colaborar en la ejecución de los diversos documentos de gestión desde los diseños, actualizaciones necesarias, organizando y ordenando las actividades con sus pares , motivando el trabajo en permanente cooperación e interrelación con cada familia, involucrándolas como entes principales y activos , logrando que se comprometan y entiendan que la corresponsabilidad es la única manera que los niños logren una formación plena , esta relación con cada familia debe tener como eje principal el respeto y responsabilidad de ambos: docente-familia para lograr el vínculo en favor únicamente de los niños y niñas y compartir los avances de los estudiantes , rendir cuentas e implementar lugares de diálogo con las familias tratando de informar de manera clara y en su momento oportuno acerca de las actividades realizadas .

Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Según el Minedu (2012), mencionó:

Comprende el procedimiento y los ejercicios que tienen la realidad y crecimiento de la sociedad de los maestros. Mencionan la autocrítica programada sobre su experiencia educativa, la de otros maestros, las labores en conjunto, la cooperación con sus colegas y participar en actos de crecimiento. Incluye lo

comprometido en los procedimientos de enseñanza y la administración de comunicación sobre el modelo e implementar de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

Observar, pensar, recapacitar, son algunos de las acciones que se resumen en reflexionar, es decir autoevaluarse acerca de la praxis pedagógica tanto en el aula como en la institución donde labora, esta reflexión debiera darse de manera personal así como grupal , por ejemplo en las jornadas laborales ,en talleres de interaprendizaje llamadas GIAS, sistematizando sus experiencias en el aula.

Actualizarse en las políticas, normas, leyes respecto al campo educativo , conociendo el derecho laboral que la ampara , más específicamente las normas de la gestión educativa y de las funciones docentes. Al conocer las leyes y normas que rigen su práctica educativa y la desempeña desde una óptica laboral plena , con ética y respeto profesional, tomando decisiones que protegen la estabilidad emocional, y física del estudiante y del docente.

La docencia y los aprendizajes fundamentales

Minedu (2012) expresó: El PEN propone la importancia de tener un marco curricular que delimite un grupo de enseñanzas que se considera principal y que se traducen las respuestas frecuentes para el estado. Estas enseñanzas, indica, deben estar mencionados a saber, y han de ser fuertes con la posibilidad de trabajar eficazmente, creativamente y con responsabilidad como individuos de una provincia, vecinos. Este tipo de enseñanza te exige, en esencia, el crecimiento de la habilidad de opinar, la producción de opiniones y de cambiando criterios en diversos entornos. Por lo mismo, presentan un rompimiento con el modelo de respuestas que siempre se dio en el programa de estudiantes, desde una apreciación de comunicar, de consumo sin ser críticos de conocimientos.

Los aprendizajes fundamentales requieren delimitar y definir los cambios primordiales en el saber, en la práctica y la relación que ejecuta el docente.

Esta praxis educativa se basa en lo que se espera para cambiar y que de permiso de lo tradicional a lo nuevo es decir a la producción de un conocimiento.

Los aprendizajes más importantes o fundamentales son ocho según el Marco del Buen Desempeño Docente:

Alcanzar a la lengua escrita de manera comunicativa desde el enfoque comunicativo textual, respetando la variedad de culturas.

Utilizar el saber científico y matemático para desafiar y enfrentar los conflictos en sus realidades.

Producir tecnología e innovar.

Demostrar seguridad, autoestima y la valoración ejes para enfrentar cualquier escenario posible en alguna circunstancia

Incentivar el arte y sus lenguajes: dramatización, danza, música, gráfico plástico

Desarrollarse y relacionarse con la naturaleza siempre respetándola y conservándola de manera sostenible.

Hacer uso de la tecnología para poder ingresar a un mundo competitivo de alta producción.

Respetar el derecho de cada ciudadano, actuando y siendo responsable apuntando hacia un fin igualitario y en bien de la comunidad.

La docencia y la escuela que queremos

Minedu (2012) explicó: Para el objetivo de las enseñanzas de principales se necesita que la institución acepte ser responsable social de los enseñanzas, exhibir una administración con democracia y sea líder de categoría en el aprendizaje. Esto le pide movilidad para lograr la enseñanza sugerida impulsando el análisis y creatividad de los alumnos y el costo óptimo de diferente expresión. Además, es importante que la institución busque un vínculo junto y acogedora, que organiza sus vínculos con la sociedad sobre las bases del compromiso por la educación, y el papel de la familia y demás rol de actores locales.

Para alcanzar dichos aprendizajes debe observarse una movilización de tal manera que se motive en todo momento desde el aula , el pensamiento crítico, que se incentive a la creatividad en cada estudiante, que se promueve el respeto a la diversidad en cualquier expresión de tal manera que la inclusión se de en forma acogedora y respetuosa. La institución educativa, de esta manera se torna un lugar que cuenta con estrategias para lograr todo cambio y de esta manera el

logro de los aprendizajes más importantes. Este cambio se da con los siguientes elementos:

La gestión escolar

El líder de toda institución de la mano con los diversos comités son los responsables directos del aprendizaje y de las condiciones que se brindan en el proceso pedagógico en las diversas áreas curriculares para cada nivel. Minedu (2012) indicó:

El director y el consejo escolar desempeñan los impulsos educativos y compromisos por la enseñanza de los escolares y la categoría de los procedimientos educativos. Hay una institución estudiantil en la que intervienen diferentes elementos: como son el director, cada docente, el estudiante, el padre de familia y los agentes de la comunidad, y deben desempeñar en forma democrática y que centra su acción en las enseñanzas.

La convivencia

Las relaciones interpersonales, dentro del aula, con los padres de familia entre compañeras, el respeto, la tolerancia, la colaboración se deben propiciar siempre así como valorar las diversas expresiones culturales y considerar el derecho de cada agente educativo.

Minedu (2012) indicó: Se impulsa un entorno de inclusión, acogedor y colaborativo. Las vinculaciones con personas en el salón y en los sitios de las instituciones se basa en la aprobación mutua y la cooperación, el compromiso de las diversas educativas y las obligaciones de todos y todas. Se confía en las habilidades de los escolares y en sus probabilidades de saber por cualquier encima de cualquier problema.

El vínculo colegio-familia-comunidad

Existe una relación fuerte e importante que se debe dar siempre ya que es primordial para lograr alcanzar las metas , planes y proyectos en cada institución: este vínculo tiene como cimientos el respeto , la tolerancia y la colaboración sin condición alguna y superando cualquier problema que se pueda presentar.

Los procesos pedagógicos

Minedu (2012) indicó:

Aprender investigando, es decir el docente motiva que el estudiante llegue a la reflexión, la crítica y el análisis, utilizando fuentes informativas haciendo uso de herramientas para el logro de una buena investigación porque sabemos que investigando se aprende, se logra un ser creativo y crítico para que en un futuro sea un ser con capacidad para superar los conflictos que se le puedan presentar.

Evaluación del desempeño docente

Para Dessler (1996) significó: La evaluación de desempeño es el procedimiento que se realiza para encontrar valores, para encontrar la mejor cualidad de una persona, generalmente se realiza utilizando un enfoque , en este caso los docentes serán evaluados mediante unas rúbricas de evaluación es decir de manera formal y a nivel nacional.

Mondy y Noe (1997) sostuvieron: “La evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo” (Rivas, 2010, p. 75).

Fuchs (1997) mencionó que la evaluación de desempeño se realiza para conocer la calidad y condición en que se encuentran los trabajadores y si cumplen con los modelos necesarios para la plaza que desempeña, esta evaluación ayudará para la toma de decisiones pertinentes y necesarias para una futura capacitación y de esta forma mejorar su rendimiento y contribución en la organización. (Rivas, 2010).

Minedu, precisamente inicia en julio del 2017 la primera evaluación de desempeño docente, mediante rúbricas de desempeño previamente oficializadas y publicadas con el fin de conocer la calidad pedagógica que se imparte en el nivel inicial. Luego los docentes que desapruében deberán seguir una capacitación durante 6 meses para reforzar sus deficiencias, al término de dicha capacitación serán nuevamente evaluados.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica

La presente investigación tiene relevancia porque permite que los resultados de la variable gestión del talento humano presenta sus bases teóricas en Chiavenato (2009) quien dimensionó a la variable en comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral; y el desempeño docente tienen una justificación teórica en el marco del buen desempeño docente, elaborado por Minedu (2014) quienes dimensionaron en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

1.3.2 Justificación metodológica

En la presente investigación se posibilita la ampliación del conocimiento de las variables gestión del talento humano y desempeño docente; y al arribar las conclusiones posibilitarán tomar decisiones que favorezcan la mejora de la gestión del talento humano y el desempeño de los docentes.

1.3.3 Justificación práctica

La presente investigación tiene relevancia porque permite que los resultados permitan diagnosticar el nivel de gestión de talento humano que presentan los directivos de las instituciones del nivel primario y a establecer la relación con los desempeños de los docentes se puede tomar decisiones para que los directivos y docentes mejoren sus niveles de gestión de talento humano y se pueda ver reflejado en el desempeño docente.

1.4 Problema

A nivel internacional podemos ver que se evidencian problemas en la gestión del talento humano y en el desempeño docente; pues la gestión de talento nace como una necesidad estratégica de las Organizaciones que requieren sustentabilidad en el mundo empresarial, un buen manejo puede crear ventajas competitivas al respecto, sin embargo en la actualidad se proyecta a otro campo incluido el campo educativo, por ser un concepto nuevo, todavía no es única. De tal manera que la gestión del talento humano es abordada por diferentes autores.

En este sentido, Chiavenato (2009) menciona la propuesta que la GTH debe tener recompensas, se debe desarrollar, y cumplir con un buen monitoreo , Esta proposición supone el planificar estrategias de administración Tras esta propuesta implica una planificación estratégica de gestión de recursos humanos que permita la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. Otra mirada destaca que la gestión del talento involucra una buena toma de decisión de contratación, garantizar el ajuste correcto, motivar el rendimiento y seleccionar a los mejores líderes.

En la era de la información y el conocimiento en que las organizaciones educativas operan actualmente, la administración del talento humano se ha convertido en un pilar estratégico para la gestión de las organizaciones, el personal constituye su capital intelectual cuya presencia y participación activa es tan importante como los procesos, la infraestructura y la misma tecnología. Sin embargo, a menudo en las organizaciones encontramos trabajadores inconformes con sus puestos de trabajo, desorientados acerca de la forma de ejecutar las tareas o simplemente desmotivados y sin compromiso hacia la organización; esto sin duda, influye negativamente e imposibilita el desarrollo de las entidades.

La gestión del talento y el desempeño docente son dos variables que guardan correlación directa, en las instituciones educativas con liderazgo, en ellas se busca el desarrollo de la profesionalidad docente, la capacitación y actualización permanente, los estudios de pos grado van permitir que los docentes desarrollen sus capacidades docentes que lleguen con mayor facilidad a los estudiantes a tener una conjunto de herramientas metodológicas, lo que van permitir su desempeño docente.

Sin embargo existen también dificultades en las escuelas, existen problemas en la gestión del talento humano, específicamente en el comportamiento Organizacional, en la cultura organizacional, en la normatividad y en la filosofía institucional; además existen problemas en la comunicación, con limitaciones en las relaciones humanas y el trabajo en equipo o colegiado y presenta problemas en la compensación laboral en la motivación y el reconocimiento que no permiten una mejor calidad del servicio educativo, la carencia de recursos económicos, los bajos sueldos de los maestros; por otro lado se evidencian problemas en el desempeño docente, las limitaciones que se

encuentran en la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; impidiendo que el desempeño docente sea el óptimo y podamos tener escuelas acogedoras con aprendizajes de calidad para la vida , el trabajo y los estudios superiores.

Por lo antes expuesto se expresan los siguientes problemas de investigación:

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño docente en docentes de primaria de las instituciones educativas de la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en docentes de primaria de las instituciones educativas de las instituciones educativas de la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño docente en docentes de primaria de las instituciones educativas de la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la compensación laboral y el desempeño docente en docentes de primaria de las instituciones educativas de la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en docentes de primaria de las instituciones educativas de la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación directa y significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en docentes de primaria de las instituciones educativas de la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en docentes de primaria de las instituciones educativas de la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación directa y significativa entre la compensación laboral y el desempeño docente en docentes de primaria de las instituciones educativas de la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño docente en docentes de primaria de las instituciones educativas de la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en docentes de primaria de las instituciones educativas de la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en docentes de primaria de las instituciones educativas de la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la compensación laboral y el desempeño docente en docentes de primaria de las instituciones educativas de la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

II. Marco metodológico

2.1 Variables

2.1.1 Gestión del talento humano

Definición conceptual

Chiavenato (2009) consideró a la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas de experiencias, políticos, herramientas, procedimientos que utilizan las instituciones para captar y situar empleados correctos para las capacidades importantes de un puesto de trabajo; y cooperar a que la institución alcance sus metas sugeridas. Es importante entrenar a los trabajadores proporcionando los medios que impulsen responsabilidades y sean eficaces porque en la actualidad el empleado es importante por sus capacidades y sus manejos profesionales que hacen que las habilidades humanas sea la adquisición fundamental de una organización.

Definición operacional

Conjunto de estrategias para medir la variable gestión del talento humano que toma en cuenta las dimensiones: comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral, medido con un instrumento de escala de Likert.

2.1.2 Desempeño docente

Definición conceptual

Rivas (2010) definió:

El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el trabajo se hace en diversas escalas: el entorno social, el ambiente institucional, el clima en el salón y el propio maestro. El trabajo se diagnostica para optimizar la categoría de educación y ver el trabajo del maestro. Para esto, los exámenes tienen propiedades bien definidos que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación.

Definición operacional

Conjunto de procedimientos y actividades planificadas para medir la variable desempeño docente, tomando en cuenta las dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de

la profesionalidad y la identidad docente, a través de un instrumento de escala ordinal.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variable gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Comportamiento Organizacional	Cultura organizacional:	1-3		Alto
	misión y visión de la I.E.			(38-50)
	Cumplimientos de normas	4-6;		Medio
	Filosofía institucional	7-10		(24-37)
Comunicación	Relaciones humanas	11-16	Nunca (1)	Alto
			Casi nunca(2)	(38-50)
			A veces (3)	Medio
	Trabajo en equipo	17-20	Casi siempre(4)	(24-37)
			Siempre(5)	Bajo
			(10 -23)	
Compensación laboral	Motivación interna	21-25		Alto
				(38-50)
				Medio
	Reconocimiento laboral	26-30		(24-37)
				Bajo
				(10 -23)
Variable gestión del talento humano		1 - 30		Alto
				(110-150)
				Medio
				(70-109)
				Bajo
				(30-69)

Tabla 2

Tabla de Operacionalización de variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Comprende las características de sus estudiantes.	1-3		Adecuado (30-40)
	Planifica garantizando coherencia entre los aprendizajes.	4-8		Medio (19-29)
			Nunca (1)	Inadecuado (8 – 18)
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje,	9-13,	Casi nunca(2)	Adecuado (52-70)
			A veces (3)	Medio (33-51)
	Conduce el proceso de enseñanza	14-19	Casi siempre(4)	Inadecuado (14 – 32)
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Evalúa permanentemente el aprendizaje	20-22,	Siempre(5)	
	Participa con actitud democrática y colaborativa	23-25,		Adecuado(16-20)
	Establece relaciones de respeto	26,		Medio (10-15)
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente				Inadecuado (4- 9)
	Reflexiona sobre su experiencia institucional.	27-28		
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto y compromiso social.	29-30		Adecuado (16-20)
Variable desempeño docente				Medio (10-15)
				Inadecuado (4- 9)
				Adecuado (110-150)
		1-30		Medio (70-109)
				Inadecuado (30 -66)

2.3 Metodología

Sierra (2012) definió a la metodología como rama de la lógica que se encarga del estudio de los diferentes métodos para llegar al conocimiento crítico y reflexivo que permita la fundamentación de la ciencia.

2.3.1. Método general

Serie o conjunto de pasos ordenados y sistematizados que tienen como fin llegar a la obtención del conocimiento (Hernández, et al., 2014)

2.3.2 Método específico

Para Bernal (2010) indicó:

El método empleado en nuestro estudio fue hipotético-deductivo y un enfoque cuantitativo. “El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. (p.60.).

Según Cegarra (2011), establece que el método hipotético deductivo, consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles de la muestra si estos están de acuerdo con aquellas hipótesis planteadas. (p. 82).

2.4 Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue básica por que sirve de base para futuras investigaciones y recoge información del contexto para enriquecer el conocimiento teórico y Valderrama (2013) expresó:

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico – científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes.” (p.164).

Niveles de investigación

El nivel de la investigación será descriptivo correlacional y los niveles “son distintos en los estudios: explicativo, exploratorios, descriptivo, correlacionales. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.90)

Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades , procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis ” (Hernández, et al., 2014, p. 92)

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, et al., 2014, p.94).

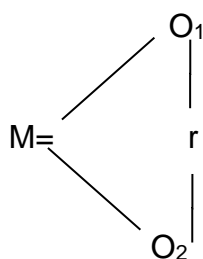
Enfoque cuantitativo, porque se “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico” (Hernández et al., 2014, p. 4).

2.5 Diseño

El Diseño fue no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables; “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.152).

“El término diseño, se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 128).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Donde:

M = docentes del nivel primario de la red 13 Ugel 07

O1= Observación de la gestión del talento humano

O2=Observación del desempeño docente

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

2.6 Población, muestra y muestreo

“Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (Hernández, *et al.*, 2014, p. 174). La población estará conformada por 250 docentes de la red 13 UGEL 07, distrito de chorrillos, Lima 2016.

Tabla 3

Población de la investigación

Institución educativa	Nivel	Cantidad
Especial 12	Educación especial	24
PRITE	Educación especial	16
518 LOS ANGELES DE JESUS	Inicial -Jardín	4
7064 MARIA AUXILIADORA	Inicial -Jardín	7
COMUNAL DELICIAS DE VILLA	Inicial -Jardín	8
MATELLINI	Inicial -Jardín	8
BUENOS AIRES DE VILLA	Inicial -Jardín	10
7037 ARIOSTO MATELLINI ESPINOZA	Primaria	26
7064 MARIA AUXILIADORA	Primaria	23
SAN PEDRO DE CHORRILLOS	Primaria	23
CORONEL JOSE JOAQUIN INCLAN	Primaria	23
7037 ARIOSTO MATELLINI ESPINOZA	Primaria	34
7064 MARIA AUXILIADORA	primaria	24
SAN PEDRO DE CHORRILLOS	primaria	20
Total		250

Nota: Escale Minedu (2017)

Muestra

La muestra es el grupo representativo de la población, “La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población” (Hernández, *et al.*, 2014, p.173).

Muestreo no probabilístico

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia o intencional porque no se utilizó fórmula para hallar la muestra “Aquí el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación”. (Citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 176). La muestra estará conformada por 95 docentes de primaria de la red 13 UGEL 07, distrito de chorrillos, Lima 2016, se decidió el nivel primaria ya que tenía la cantidad necesaria para realizar la investigación.

Tabla 4

Muestra de la investigación

Institución educativa	Nivel	Cantidad
7037 ARIOSTO MATELLINI ESPINOZA	Primaria	26
7064 MARIA AUXILIADORA	Primaria	23
SAN PEDRO DE CHORRILLOS	Primaria	23
CORONEL JOSE JOAQUIN INCLAN	Primaria	23
Total		95

Criterios de selección

Criterios de Inclusión:

Se incluirán a los docentes de primaria de la red 13 UGEL 07, distrito de chorrillos, Lima 2016

Docentes de primaria de género femenino y masculino

Criterios de Exclusión:

Se excluirán a los docentes de educación especial, inicial y secundaria de la red 13 UGEL 07, distrito de chorrillos, Lima 2016

Se excluirán al personal directivo y administrativo de la red 13 UGEL 07, distrito de chorrillos, Lima 2016.

La técnica que se utilizará para medir las variables gestión del talento humano y desempeño docente será la encuesta que consiste en recopilar la información en la muestra de estudio.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 La Encuesta

2.7.2 Instrumentos

Los instrumentos son y “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse. El cuestionario permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos” (Bernal, 2010, p. 250).

Tabla 5

Técnicas de los instrumentos de gestión del talento humano y desempeño docente

Técnica	Instrumento	Instrumento de registro
Encuesta	Cuestionario	Hojas, Lápices Plumones
Encuesta	Cuestionario	

Instrumento para medir la variable gestión del talento humano

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de gestión del talento humano

Autor: Angela Nila Sifuentes Zúñiga

Año: 2016

Administración: Colectiva

Tiempo: 20 minutos, aproximadamente

Áreas de evaluación:

Contenido:

Se utilizó un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 30 ítems, distribuido en tres dimensiones Comportamiento Organizacional, Comunicación y Compensación laboral.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Tabla 6

Escalas y baremos de la variable gestión del talento humano

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
110 - 150	38-50	38-50	38-50	Alto
70-109	24-37	24-37	24-37	Medio
30 -69	10 -23	10 -23	10 -23	Bajo

Instrumento para medir el desempeño docente

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de desempeño docente

Autor: Angela Nila Sifuentes Zúñiga

Año: 2016

Administración: Colectiva

Tiempo: 30 minutos, aproximadamente

Contenido:

Se utilizará un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 30 ítems, con dimensiones como: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Tabla 7.

Escala y baremos de la variable desempeño docente

General	Cuantitativo				Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	
110-150	30-40	52-70	16-20	16-20	Adecuado
70-109	19-29	33-51	10-15	10-15	Medio
30-69	8-18	14-32	4-9	4-9	Inadecuado

2.7.3 Validación y confiabilidad del instrumento

Sánchez y Reyes (2015) señaló que la validez son todas las propiedades que deben contar todos los instrumentos para que mida lo que debiera medir, debiendo probar las formas de conseguir los resultados (p.167). Siendo la validez de juicio de expertos para la presente investigación.

Validez

Tabla 8

Validación de la variable gestión del talento humano

Apellidos y Nombres	Valoración
Dr. Mgdonio Epiquién Chancahuana	Existe suficiencia
Dr. Alejandro Menacho Rivera	Existe suficiencia
Dr. Freddy Ochoa Tataje	Existe suficiencia

Tabla 9

Validación de la variable desempeño docente

Apellidos y Nombres	Valoración
Dr. Mgdonio Epiquién Chancahuana	Existe suficiencia
Dr Alejandro Menacho Rivera	Existe suficiencia
Dr. Freddy Ochoa Tataje	Existe suficiencia

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad del presente trabajo de investigación se hizo por la prueba de coherencia y consistencia de los instrumentos y se realizó la confiabilidad de alfa de Cronbach.

Se realizó una prueba piloto con una muestra de 30 docentes del nivel primaria, con caracteres semejantes a la población de la investigación. Obteniendo los puntos de Alfa de Cronbach.

La fórmula de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems

K: Número de ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 10

Confiabilidad de las variables

Variables	Estadístico	N° de elementos
Gestión del talento humano	,937	30
Desempeño docente	,988	40

El resultado nos indica que la confiabilidad de la variable gestión del talento humano es de 0.937 puntos; interpretándose como altamente confiable y el resultado nos indica que la confiabilidad de la variable desempeño docente es de 0.988 puntos; interpretándose como altamente confiable.

2.8 Método de análisis de datos

Después de recoger toda la información, corresponde decidir y seleccionar el programa de datos que se usó, explorar los datos obtenidos en la recolección, analizar descriptivamente los datos por variables, visualizar los datos por variables, evaluar la confiabilidad, validez y objetividad de los instrumentos de medición utilizados, analizar e interpretar mediante pruebas estadísticas las hipótesis planteadas (análisis estadístico inferencia), realizar análisis adicionales y preparar los resultados para presentarlos(Hernández, Fernández y Baptista,2014, p. 270).

Las técnicas más apropiadas y los procesos de investigación cuantitativa permitieron el análisis e interpretación que facilita luego el planteamiento de conclusiones, y por último permite la toma de decisiones. Se realizará:

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y gráficas para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias.

Estadística inferencial: sirve para estimar parámetros y probar hipótesis, y se basa en la distribución muestral.

Análisis No Paramétricos

Se calculan los coeficientes de la Correlación de Spearman, que es “una prueba de análisis no paramétrico y se utiliza cuando la escala de mi instrumento es ordinal” (Hernández, et al., 2014, p. 318).

2.9 Consideraciones éticas

Se considerarán los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajarán con docentes de primaria, para lo cual se solicitará la autorización de los directores de las Instituciones que conforman a la Red 13 UGEL 07, distrito de chorrillos, Lima 2016.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Gestión del talento humano

Tabla 11

Distribución de la frecuencia de la gestión del talento humano en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	29	30,5
	Medio	59	62,1
	Alto	7	7,4
	Total	95	100,0

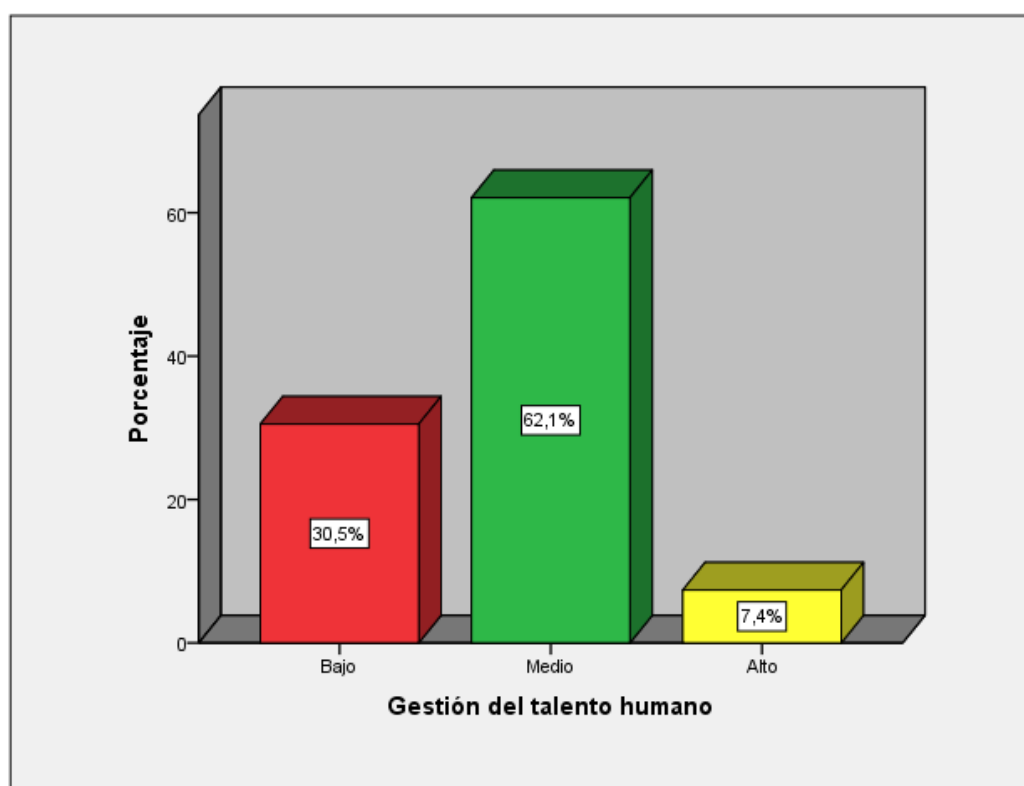


Figura 2. Niveles de la gestión del talento humano en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

En la tabla 11 y figura 2, de las 95 personas encuestadas sobre la variable gestión del talento humano, según las respuestas obtenidas en la encuesta, se percibió que, el 30.5% percibieron nivel bajo, el 62.1% percibieron nivel medio y el 7.4% percibieron nivel alto de Gestión del talento humano. Por lo se puede concluir que la gran mayoría percibe que la gestión del talento humano es nivel medio, un grupo menor considera bajo, y un pequeño lo considera alto.

3.1.2 Comportamiento Organizacional

Tabla 12

Distribución de la frecuencia del comportamiento organizacional en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	28	29,5
	Medio	61	64,2
	Alto	6	6,3
	Total	95	100,0

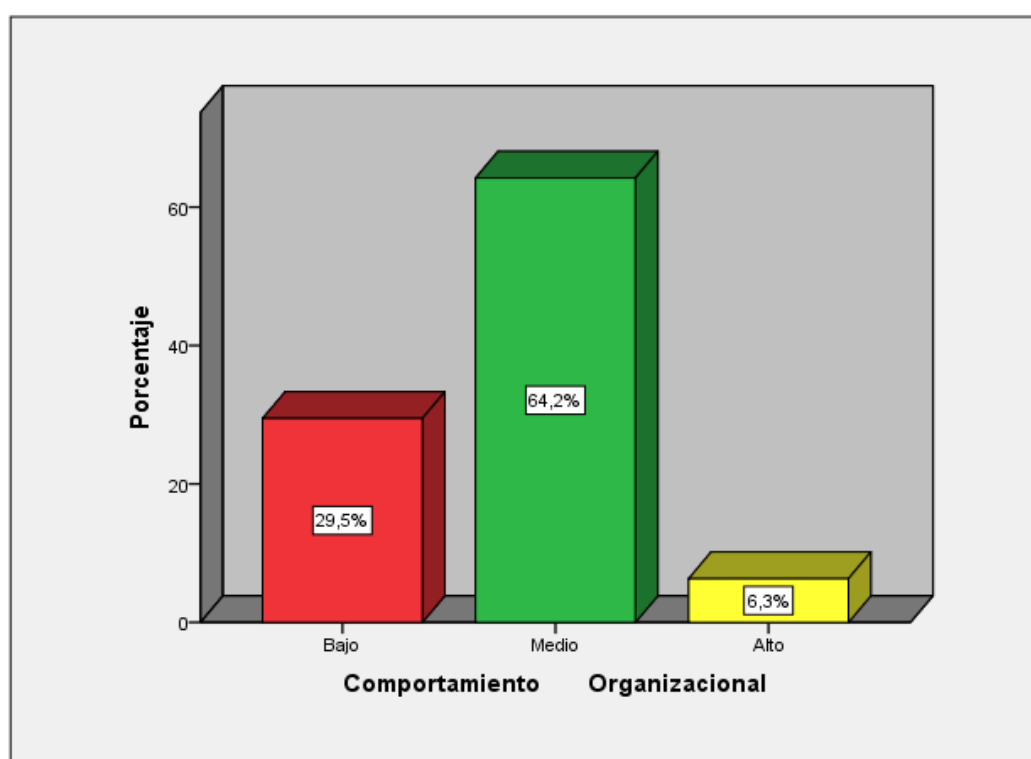


Figura 3. Niveles del comportamiento organizacional en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

En la tabla 12 y figura 3, de las 95 personas encuestadas sobre dimensión comportamiento organizacional de la variable gestión del talento humano, según las respuestas obtenidas en la encuesta, se percibió que, el 29.5% percibieron nivel bajo, el 64.2% percibieron nivel medio y el 6.3% percibieron nivel alto de Comportamiento Organizacional. Por lo que se puede concluir que la mayoría absoluta de los encuestados consideran que el comportamiento organizacional es nivel medio, en menor proporción bajo, y un poco menor alto.

3.1.3 Comunicación

Tabla 13

Distribución de la frecuencia de la comunicación en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	31	32,6
	Medio	59	62,1
	Alto	5	5,3
	Total	95	100,0

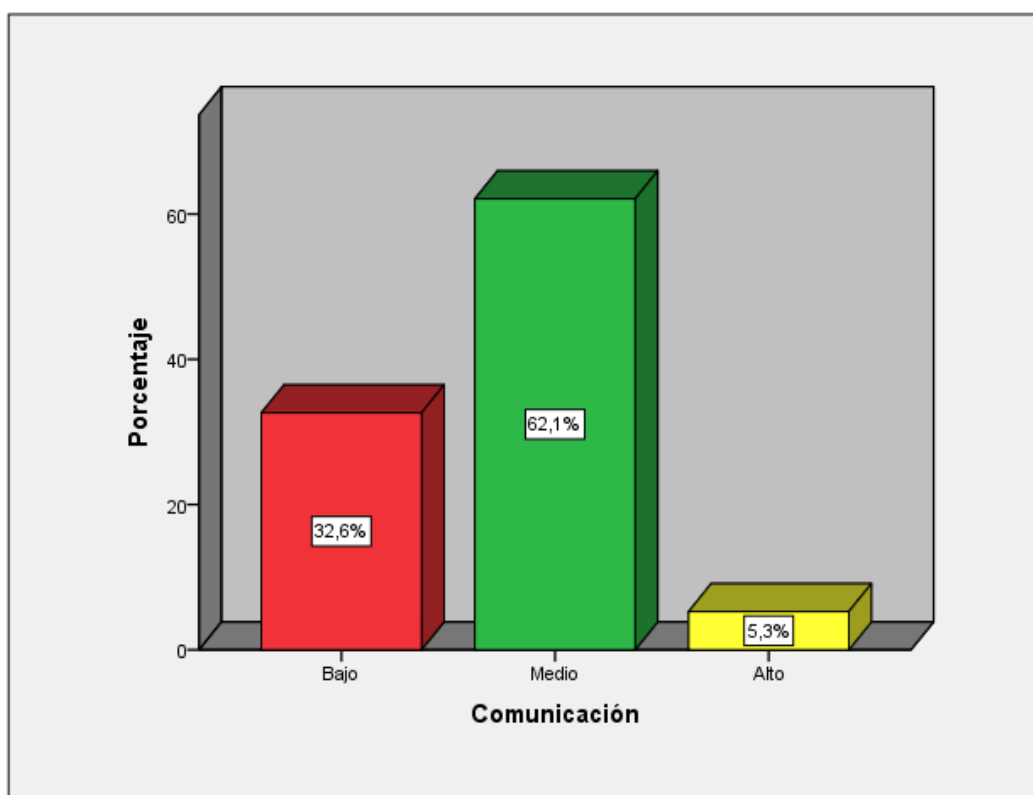


Figura 4. Niveles de la comunicación en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

En la tabla 13 y figura 4, de los 95 personas encuestadas sobre dimensión comunicación de la variable gestión del talento humano, según las respuestas obtenidas en la encuesta, se percibió que, el 32.6% percibieron nivel bajo, el 62.1% percibieron nivel medio y el 5.3% percibieron nivel alto de Comunicación. Por lo se puede concluir que la mayoría absoluta percibieron que la dimensión comunicación es medio, en menor cantidad de encuestados consideran bajo, y mucho menor consideran un nivel alto.

3.1.4 Compensación laboral

Tabla 14

Distribución de la frecuencia de la compensación laboral en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	33	34,7
	Medio	49	51,6
	Alto	13	13,7
	Total	95	100,0

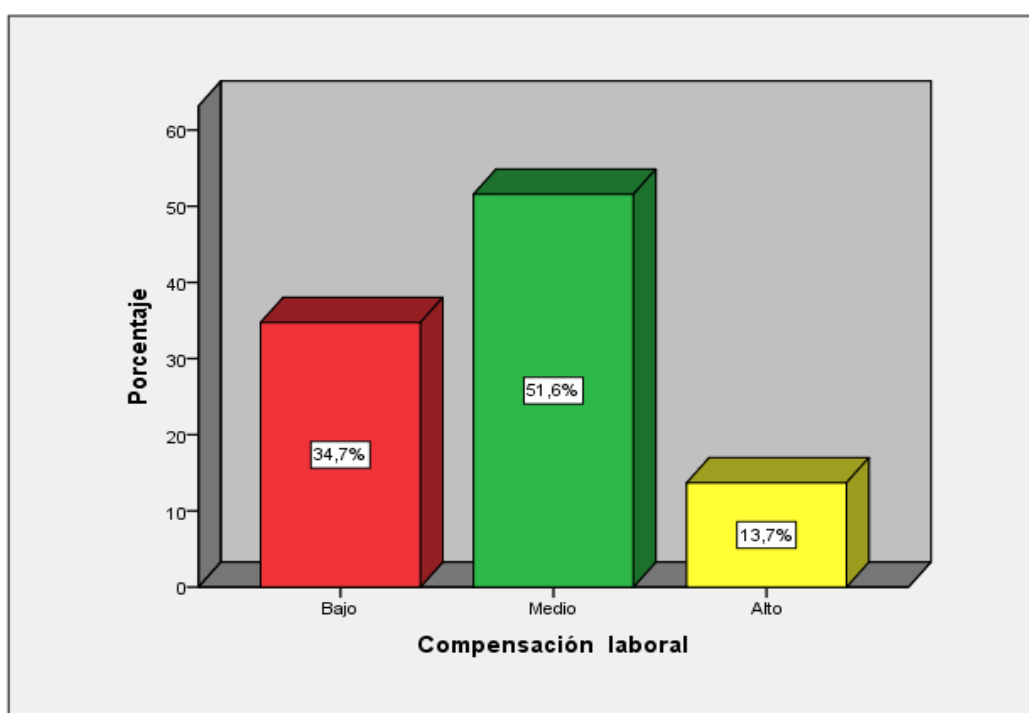


Figura 5. Niveles de la compensación laboral en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

En la tabla 14 y figura 5, de los 95 personas encuestado sobre dimensión compensación laboral de la variable gestión del talento humano, según las respuestas obtenidas en la encuesta, se percibió que, el 34.7% percibieron nivel bajo, el 51.6% percibieron nivel medio y el 13.7% percibieron nivel alto de compensación laboral. Por lo que se puede concluir que la mayoría absoluta de los encuestados consideran que la compensación laboral es de nivel medio.

3.1.5. Desempeño docente

Tabla 15

Distribución de la frecuencia del desempeño docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	30	31,6
	Medio	51	53,7
	Adecuado	14	14,7
	Total	95	100,0

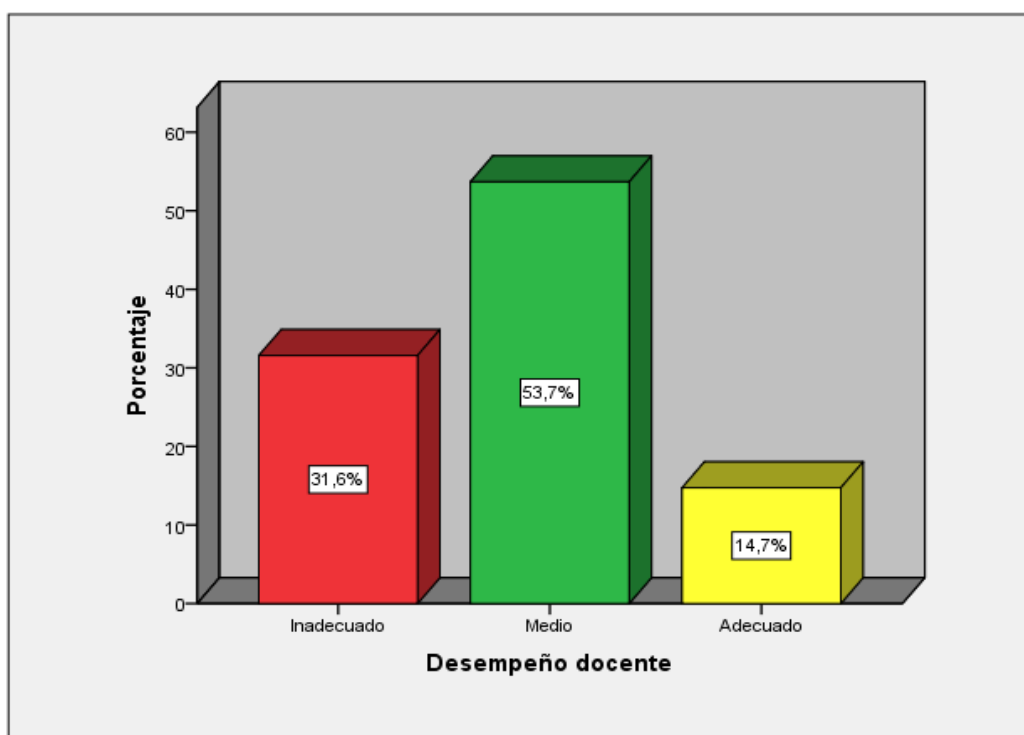


Figura 6. Niveles del desempeño docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

En la tabla 15 y figura 6, de los 95 personas encuestado sobre la variable gestión desempeño docente, según las respuestas obtenidas en la encuesta se percibió que, el 31.6% percibieron nivel inadecuado, el 53.7% percibieron nivel medio y el 14.7% percibieron nivel alto de desempeño docente. Por lo que se puede concluir que la mayoría absoluta consideran que la variable desempeño docente es de nivel medio, un poco menor consideran inadecuado y mucho menor consideran adecuado.

3.1.6. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 16

Distribución de la frecuencia de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	33	34,7
	Medio	40	42,1
	Adecuado	22	23,2
	Total	95	100,0

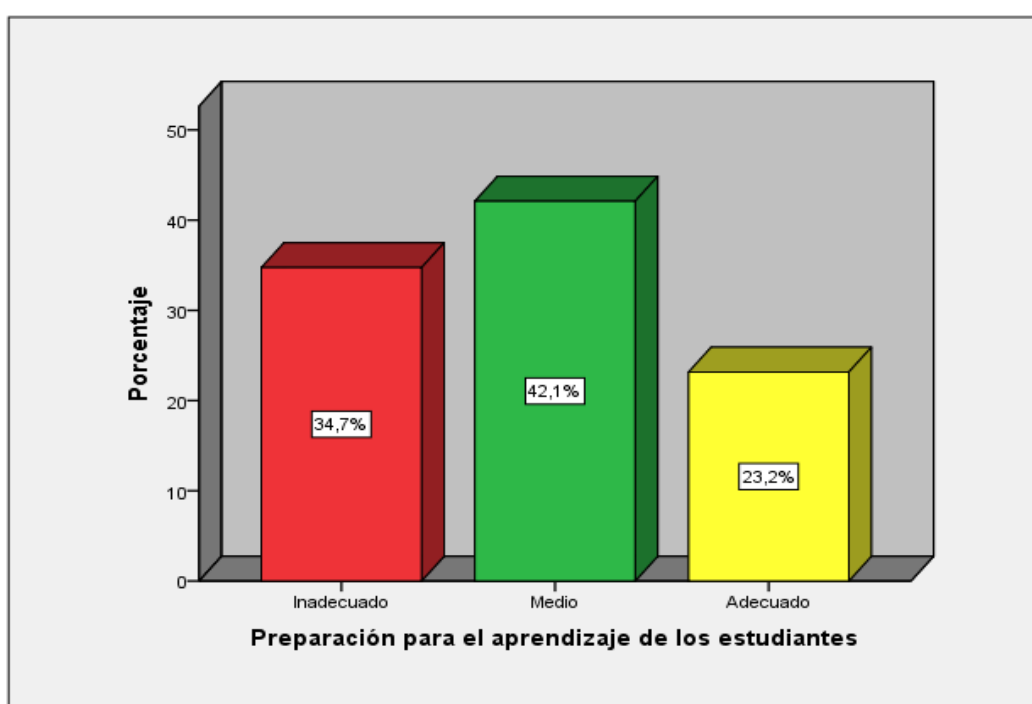


Figura 7. Niveles de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

En la tabla 16 y figura 7, de los 95 personas encuestado sobre dimensión preparación de los aprendizajes del desempeño docente, según las respuestas obtenidas en la encuesta se percibió que, el 34.7% percibieron nivel inadecuado, el 42.1% percibieron nivel medio y el 23.2% percibieron nivel alto de preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Por lo que se puede concluir que la mayoría relativa tiene una percepción de nivel medio de la preparación de los aprendizajes de los estudiantes.

3.1.7. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 17

Distribución de la frecuencia de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	34	35,8
	Medio	48	50,5
	Adecuado	13	13,7
	Total	95	100,0

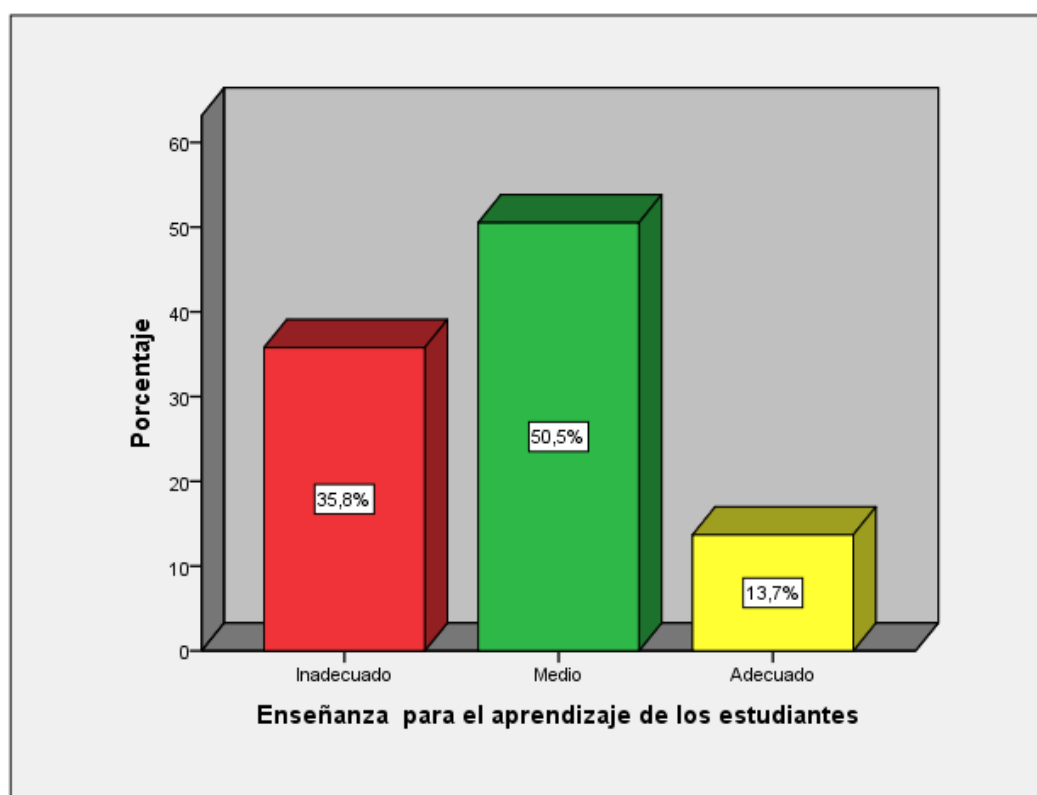


Figura 8. Niveles de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

En la tabla 17 y figura 8, los 95 personas encuestado sobre dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente, según las respuestas obtenidas en la encuesta se percibió que se percibió que, el 35.8% percibieron nivel inadecuado, el 50.5% percibieron nivel medio y el 13.7% percibieron nivel alto de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Por lo que se puede concluir que la mayoría tiene una percepción de nivel medio.

3.1.8. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Tabla 18

Distribución de la frecuencia de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	48	50,5
	Medio	30	31,6
	Adecuado	17	17,9
	Total	95	100,0

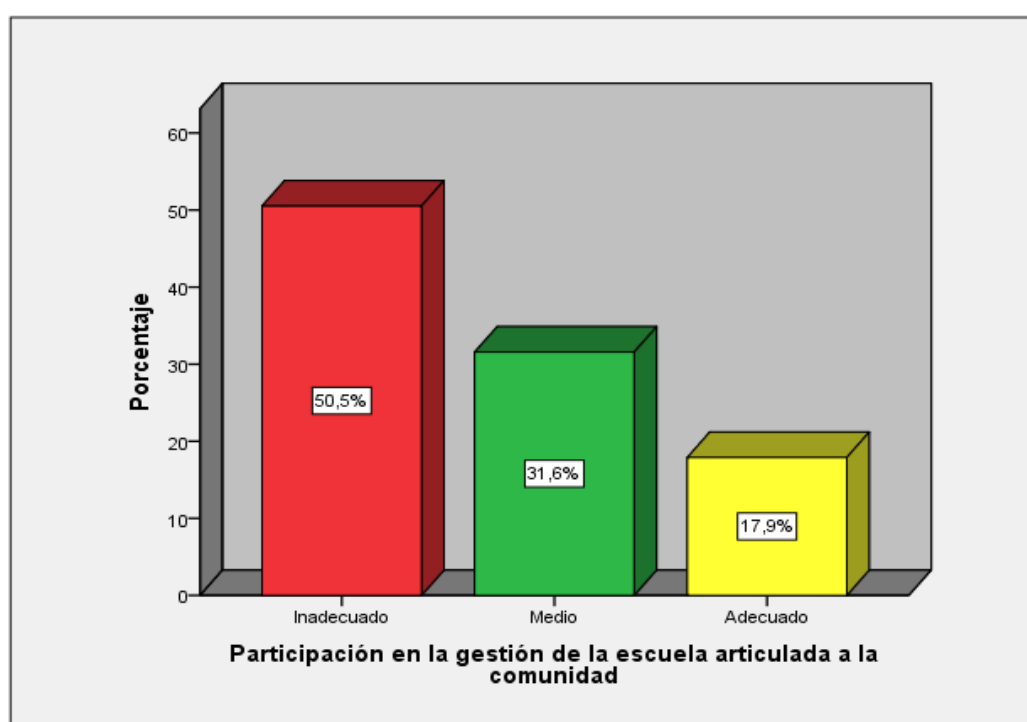


Figura 9. Niveles de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

En la tabla 18 y figura 9, de los 95 personas encuestado sobre dimensión preparación de los aprendizajes del desempeño docente, según las respuestas obtenidas en la encuesta se percibió que, el 50.5% percibieron nivel inadecuado, el 31.6% percibieron nivel medio y el 17.9% percibieron nivel alto de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Por cuanto se puede concluir que la mayoría absoluta percibe que el nivel de participación es inadecuado.

3.1.9. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 19

Distribución de la frecuencia del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	53	55,8
	Medio	24	25,3
	Adecuado	18	18,9
	Total	95	100,0

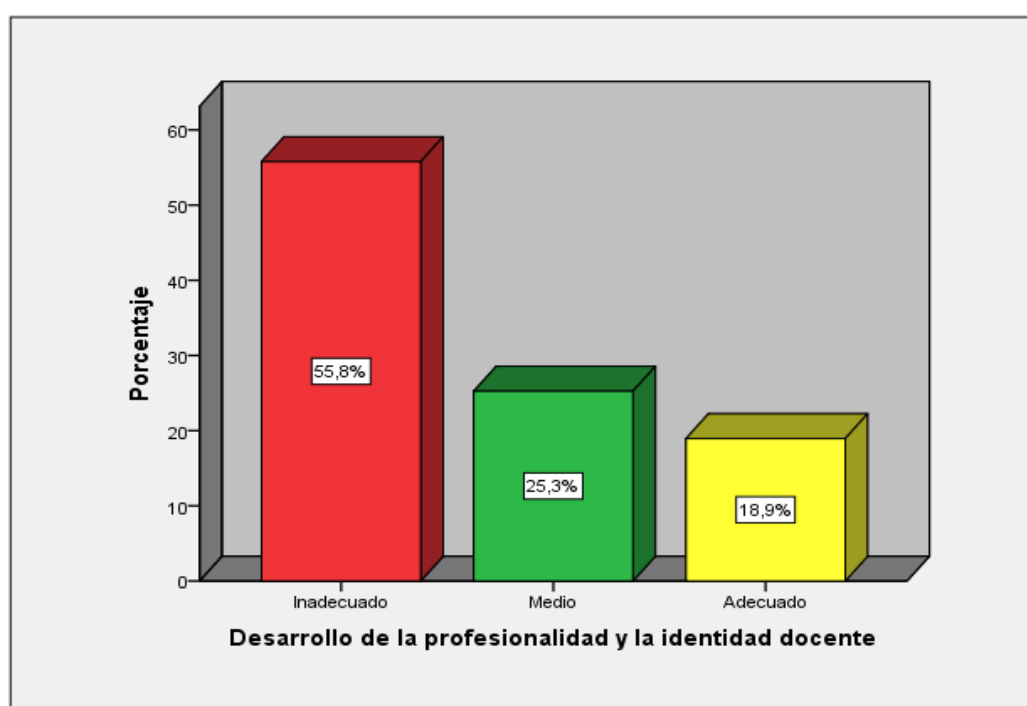


Figura 10. Niveles del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

En la tabla 19 y figura 10, de los 95 personas encuestado sobre dimensión desarrollo de la profesional y la identidad docente del desempeño docente, según las respuestas obtenidas en la encuesta se percibió que, el 55.8% percibieron nivel inadecuado, el 25.3% percibieron nivel medio y el 18.9% percibieron nivel alto de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Por lo que se puede concluir que la gran mayoría de los encuestados perciben un nivel inadecuado. Siendo la dimensión más del débil del desempeño docente.

3.2. Resultados correlacionales

3.2.1. Gestión del talento humano y el desempeño docente

Hipótesis general

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

Tabla 20

Prueba de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

Correlaciones			Gestión del talento humano	Desempe ño docente
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,876**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,876**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 20, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 95% de confianza, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.876** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación

De los resultados de se concluye que: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

3.2.2. Comportamiento organizacional y el desempeño docente

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación directa y significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

H1: Existe relación directa y significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016.

Tabla 21

Prueba de correlación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

Correlaciones				
			Comportamiento Organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,850**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,850**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 21, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 95% de confianza se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.850** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación

De los resultados de la tabla 21 se puede establecer que se acepta la hipótesis alterna, por lo que se concluye: Existe relación directa y significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016.

3.2.3. La comunicación y el desempeño docente

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

H1: Existe relación significativa entre directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016.

Tabla 22

Prueba de correlación entre la comunicación y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

Correlaciones				
			Comunicación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 22, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 95% de confianza, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.781** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación

De los resultados de la tabla 22, se puede establecer que se acepta la hipótesis alterna, por lo que se concluye: Existe relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016.

3.2.4. La compensación laboral y el desempeño docente

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación directa y significativa entre la compensación laboral y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

H1: Existe relación directa y significativa entre la compensación laboral y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016.

Tabla 23

Prueba de correlación entre la compensación laboral y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

Correlaciones				
			Compensación laboral	Desemp eño docente
Rho de Spearman	Compensación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,819**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,819**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 23, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 95 % de confianza se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.819** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación

De los resultados de la tabla 23, se acepta la hipótesis alterna por lo que se concluye: Existe relación directa y significativa entre la compensación laboral y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016.

IV. Discusión

Discusión

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Red 13 Ugel 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016.

En el análisis descriptivo de las variables: Se puede apreciar que respecto a la variable Gestión del talento humano, las respuestas obtenidas en la encuesta, se percibió que, el 30.5% percibieron nivel bajo, el 62.1% percibieron nivel medio y el 7.4% percibieron nivel alto de Gestión del talento humano. Por lo se puede concluir que la gran mayoría percibe que la gestión del talento humano es nivel medio, un grupo menor considera bajo, y un pequeño lo considera alto.

Sobre dimensión comportamiento organizacional de la variable gestión del talento humano, según las respuestas obtenidas en la encuesta, se percibió que, el 29.5% percibieron nivel bajo, el 64.2% percibieron nivel medio y el 6.3% percibieron nivel alto de Comportamiento Organizacional. Por lo que se puede concluir que la mayoría absoluta de los encuestados consideran que el comportamiento organizacional es nivel medio, en menor proporción bajo, y un poco menor alto.

Sobre dimensión comunicación de la variable gestión del talento humano, según las respuestas obtenidas en la encuesta, se percibió que, el 32.6% percibieron nivel bajo, el 62.1% percibieron nivel medio y el 5.3% percibieron nivel alto de Comunicación. Por lo se puede concluir que la mayoría absoluta percibieron que la dimensión comunicación es medio, en menor cantidad de encuestados consideran bajo, y mucho menor consideran un nivel alto.

Sobre dimensión compensación laboral de la variable gestión del talento humano, según las respuestas obtenidas en la encuesta, se percibió que, el 34.7% percibieron nivel bajo, el 51.6% percibieron nivel medio y el 13.7% percibieron nivel alto de compensación laboral. Por lo que se puede concluir que la mayoría absoluta de los encuestados consideran que la compensación laboral es de nivel medio.

Sobre la variable desempeño docente, según las respuestas obtenidas en la encuesta se percibió que, el 31.6% percibieron nivel inadecuado, el 53.7% percibieron nivel medio y el 14.7% percibieron nivel alto de desempeño docente.

Por lo que se puede concluir que la mayoría absoluta consideran que la variable desempeño docente es de nivel medio, un poco menor consideran inadecuado y mucho menor consideran adecuado.

Sobre dimensión preparación de los aprendizajes del desempeño docente, según las respuestas obtenidas en la encuesta se percibió que, el 34.7% percibieron nivel inadecuado, el 42.1% percibieron nivel medio y el 23.2% percibieron nivel alto de preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Por lo que se puede concluir que la mayoría relativa tiene una percepción de nivel medio de la preparación de los aprendizajes de los estudiantes.

Sobre dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente, según las respuestas obtenidas en la encuesta se percibió que se percibió que, el 35.8% percibieron nivel inadecuado, el 50.5% percibieron nivel medio y el 13.7% percibieron nivel alto de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Por lo que se puede concluir que la mayoría tiene una percepción de nivel medio.

Sobre dimensión preparación de los aprendizajes del desempeño docente, según las respuestas obtenidas en la encuesta se percibió que, el 50.5% percibieron nivel inadecuado, el 31.6% percibieron nivel medio y el 17.9% percibieron nivel alto de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Por cuanto se puede concluir que la mayoría absoluta percibe que el nivel de participación es inadecuado.

Sobre dimensión desarrollo de la profesional y la identidad docente del desempeño docente, según las respuestas obtenidas en la encuesta se percibió que, el 55.8% percibieron nivel inadecuado, el 25.3% percibieron nivel medio y el 18.9% percibieron nivel alto de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Por lo que se puede concluir que la gran mayoría de los encuestados perciben un nivel inadecuado. Siendo la dimensión más del débil del desempeño docente.

En el análisis inferencial del estudio: relacionado a la contrastación de las hipótesis.

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la red

13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016. Coincidiendo con la investigación de Arratia (2010) quien indicó que indagar y caracterizar las percepciones que tienen los docentes respecto de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como factores influyentes en sus desempeños laborales, y analizar la relación que tiene con sus resultados en la Evaluación de Desempeño Docente (EDD) en Chile.

Esta investigación concluyó que los maestros perciben que las condiciones de trabajo y capacitaciones se deben dar, una de los principales resultados de estos estudios es que los maestros están relacionado con su escuela las capacitaciones y esto es un espejo del actual estado. Desde el frente de los maestros, estos aspectos determinan a ellos como los actores de una sociedad de educación, y que sujetos en un entorno que le posibilita desarrollarse con algunos requisitos como ambiente laboral positivo, lo cual influyen en el desarrollo de los maestros y, por tanto, sus respuestas en las evaluaciones de desempeño.

Coincidiendo además con Ponce (2012) concluyó hay relaciones positivas y de carácter significativo entre las gestiones de los talentos humanos y los desempeños docentes de los niveles de secundaria, teniendo en cuenta los niveles de significancia de 0,005 y con unos niveles de correlaciones bajas; es decir, que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria en la Red N° 13 UGEL 04 Comas, 2012, con un nivel de significancia de 0,05 y con un nivel de correlación baja de 0,342 y $p\text{-valor} = 0.000 < 0,01$.

Por otro lado, Rivas (2010) planteó que la relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales en estudiantes de enfermería de la UNMSM ($r = 0.373$; Valor $p = 0.035$) es poco significativa. También se concluyó que el desempeño del docente enfermero es regular ($r = 0.471$; Valor $p = 0.006$), y que los estudiantes de enfermería logran parcialmente los objetivos educacionales ($r = 0.482$; Valor $p = 0.002$) lo cual conlleva a afirmar que es posible que los maestros de enfermería optimicen sus conocimientos mediante capacitaciones no solo en elementos mentales y de procesos de su profesión de enfermero sino principalmente en elementos educativos que le posibiliten un

vínculo personal con el universitario y desarrolla planteamientos de métodos para alcanzar el objetivo del individuo.

Además se percibió que, el 30.5% percibieron nivel bajo, el 62.1% percibieron nivel medio y el 7.4% percibieron nivel alto de Gestión del talento humano y el 31.6% percibieron nivel inadecuado, el 53.7% percibieron nivel medio y el 14.7% percibieron nivel alto de desempeño docente. Rodríguez (2006) se detectó que el desarrollo de labores de los maestros se presenta por ser incorrecto a su trabajo al verse errores importantes en su conducta calculado en sus habilidades de unión a la institución donde trabajan, el acatar los cambios con las nuevas preferencias de educación y su categoría operacional en la realización de sus obligaciones; también hay debilidades en la realización de sus papeles de análisis, planificar, promoción social, facilitador y orientador.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016. Coincidiendo con la investigación de Quichca (2012) los resultados obtenidos demuestran una clara asociación significativa entre la Calidad de la Gestión Administrativa y el Desempeño docente (Inercia: 79.1%; $\chi^2 = 50.35$; $p = 0.00 < 0.05$). Así mismo cabe destacar que una comprobada unión importante con la Calidad de la Gestión. Así mismo es importante mencionar la tecnología moderna de computadoras el ingreso a la web y cuentas electrónicas con los que tiene el centro de estudios (35.40%), la modernidad y actualizados medio audiovisuales que se ubican al alcance de los maestros (38.70%) y la diversidad de los talleres de aprendizajes que tiene el centro de estudios (36.30%), la mayor parte de los alumnos lo evalúan como negativos. Todo lo diferente a la consideración, la aprobación de opiniones de los estudiantes y el respeto con los maestros, donde el 37.90% de los alumnos lo aprobaron como óptima.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016. Coincidiendo con la investigación de Griffin y Moorhead (2010) el procedimiento moderno cruzan comunicación y comparten

respuestas. La comunicación se da cuando existen dos o más componentes, el emisor y el receptor, dichos componentes dan y reciben información. pueden ejecutarse en la experiencia con la información.

Esta es principal para el funcionamiento de la institución” (p. 308). La comunicación dentro de una organización es un elemento sumamente importante y primordial, ya que dentro de ella y solo si se evidencia una profunda, fluida y verdadera comunicación entre los integrantes de la organización se puede lograr que cada área o funciones administrativas como la dirección, el control es decir todo tipo de gestión pueda funcionar de manera óptima.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre la compensación laboral y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016. Coincidiendo con la investigación de Griffin y Moorhead (2010) el programa de beneficios de trabajo equivale en la mayoría de elementos institucionales (incluidas personas, procesos, reglas, procedimientos y actividades de toma de decisiones) que intervienen en la cantidad de la bonificación y los bienes a los trabajadores a cambio de sus aportes para la institución. Todos y cada uno de los empleados o colaboradores, en este caso docentes, brindan un servicio a la organización, es decir cooperan y aportan, por dicha cooperación la organización debiera contar con un plan de beneficios como premios, retribuciones en otras palabras recompensas laborales, debiendo darse dichas recompensas a aquellas personas que cumplieran con las reglas y /o procesos previamente acordados entre la organización y los colaboradores.

V. Conclusiones

Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos se logrado establecer a manera de resumen las siguientes conclusiones:

Primera: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,876. Como indica la tabla 21.

Segunda: Existe relación directa y significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,850. Como indica la tabla 22.

Tercera: Existe relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,781. Como indica la tabla 23.

Cuarta: Existe relación directa y significativa entre la compensación laboral y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,819. Como indica la tabla 24.

Quinta: Según los resultados obtenidos la gestión del talento humano, el 30.5% percibieron nivel bajo, el 62.1% percibieron nivel medio y el 7.4% percibieron nivel alto de Gestión del talento humano. Por lo se puede concluir que la gran mayoría percibe que la gestión del talento humano es nivel medio, un grupo menor considera bajo, y un pequeño lo considera alto.

Sexta: Según los resultados obtenidos el desempeño docente, se percibió que el 31.6% percibieron nivel inadecuado, el 53.7% percibieron nivel medio y el 14.7% percibieron nivel alto de desempeño docente. Por lo que se puede concluir que la mayoría absoluta consideran que la variable desempeño docente es de nivel medio, un poco menor consideran inadecuado y mucho menor consideran adecuado.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera: Se recomienda a los Directivos de las instituciones educativas del nivel primaria de la Red 13 Chorrillos planificar y organizar grupos de interaprendizaje con los directivos para mejorar los niveles de gestión del talento humano y desempeño docente, porque son variables que están relacionadas y si elevan los niveles de gestión del talento humano, también mejoraran los niveles de desempeño docente. Estos GIA deben enfocarse principalmente en tratar temas de cómo desarrollar una mejor preparación para el aprendizaje de estudiantes, la forma como enseñan los docentes, la participación de actividades con actitud democrática y participativa de los directivos y docentes y temas como el desarrollo de la profesionalidad; de tal manera que luego puedan replicar en talleres para sus docentes.

Segunda: Se recomienda a los Directivos de las instituciones educativas del nivel primario de las instituciones educativas del nivel primario de la Red mejoren los niveles de comportamiento organizacional, tomando acciones dentro de sus instituciones, como: analizar y difundir y cumplir con la visión y misión con los docentes; enfocarse en acciones que enfoquen el logro de objetivos estratégicos, verificar el cumplimiento de reglamento interno y crear espacios para la toma de decisiones en equipo y en conjunto con sus docentes y trabajadores.

Tercera: Se recomienda a los Directivos de las instituciones educativas del nivel primario de la Red 13 de Chorrillos mejoren los niveles de comunicación, tomando acciones en, solucionar los temas de conflictos que se susciten, participar en actividades académicas y recreativa interredes y el desarrollo del trabajo en equipo docente.

Cuarta: Se recomienda a los Directivos de las instituciones educativas del nivel primario de la Red mejoren los niveles de compensación laboral, motivando y reconociendo a su personal docente, con resoluciones o incentivos y de este modo mejorar los niveles de percepción de compensación laboral y brinden un mejor servicio educativo.

VII. Referencias

Referencias

- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*. Chile. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf
- Benavides, L. (2011). *Gestión, liderazgo y valores en la administración de la unidad educativa “San Juan de Bucay” del cantón general Antonio Elizalde*.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Para educación, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ª ed). México: Pearson Educación
- Carrasco, S., (2009). *Gestión de calidad y formación profesional*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Nomos S.A.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. Colombia: Nomos S.A.
- Cobo, J. (2012). *El Desarrollo del Talento Humano por Competencias y la Productividad de Carrocerías Pérez en la Ciudad de Ambato*. (Tesis de Maestría, Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2412/1/624%20ING.pdf>
- Garcés, D. (2012). *Liderazgo educativo y su incidencia en la gerencia de aula*. (Tesis de maestría, Ambato, Ecuador). Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/2656>
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional*. (9ª ed.). México: Cengage Learning

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México: MCGRAW-HILL
- Hualpa, S. (2011). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en los Procesos Administrativos de las Escuelas de la UPEC*. Recuperado de <http://181.198.77.140:8080/bitstream/123456789/127/2/092%20ARTICULO%20CIENTIFICO.pdf>
- Mariñez, J. (2013). *Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de república dominicana: caso DGII, Banreservas e Infotep*. Recuperado de http://www.academia.edu/7795914/TESIS_DOCTORAL_JUAN_JOSE_MARI_NEZ_BAEZ
- Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la RED N°9 – Callao*. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_Relaci
- Minedu (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente. Un buen maestro tu vida*. Lima
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos Modelos e instrumentos*. (2ª ed.) Colombia: Magisterio
- Ponce, D. (2012). *Gestión del talento humano y el desempeño docente*. (Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú).
- Quichca, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú*. (Tesis de maestría Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú).
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice_Hall. Hispanoamericana S.A.

- Romero, A., (2014). *Evaluación del desempeño docente en una red de Colegios Particulares de Lima*. (Tesis de grado de Magister en educación, Perú).
- Rivas, L. (2010). *Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM*. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2384/1/Rivas_dl.pdf
- Rodríguez, M. (2006). *Estrategias comunicacionales aplicadas por los directores para orientar el desempeño laboral docente*. Recuperado de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/70/TDE-2010-07-26T10:01:18Z-484/Publico/rodriguez__p_marianela_i.pdf
- Subaldo, L. (2012). *Las Repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. (Tesis Doctoral. España). Recuperado de <http://roderic.uv.es/handle/10550/24703>
- Unesco. (2005). *Protagonismo docente en el cambio educativo*. Revista PRELAC. Proyecto regional de educación para américa latina y el Caribe
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (2ª.ed.). Lima: San Marcos.

Anexos

ANEXO 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Red 13 Ugel 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

AUTOR: Angela Nila Sifuentes Zúñiga

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS		VARIABLES E INDICADORES				
Problema principal: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016? Problemas secundarios: ¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016?	Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016 Objetivos específicos: Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016 Hipótesis específicas: Existe relación directa y significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016		Variable 1: Gestión del talento humano				
				Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles y rangos
				Comportamiento Organizacional	Cultura	1; 2 y 3	Nunca (1) Casi nunca(2) A veces (3) Casi siempre(4) Siempre(5)	Alto Medio Bajo
					organizacional	4; 5; 6;		
				Comunicación	Normas	7 y 8		
					Filosofía institucional	9 y 10		
					Relaciones humanas	11; 12; 13; 14; 15 y 16		
					Trabajo en equipo	17; 18; 19 y 20		

¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016?	Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	Existe relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016		Compensación laboral	Motivación Reconocimiento	21; 22; 23; 24 y 25 26; 27; 28; 29 y 30		
				Variable 2: Desempeño docente				
¿Cuál es la relación entre la compensación laboral y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016?	Determinar la relación entre la compensación laboral y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	Existe relación directa y significativa entre la compensación laboral y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	Dimensiones	Indicadores		Ítems	Escala	Niveles o rangos
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Comprende las características de sus estudiantes.		1, 2, 3	Nunca (1) Casi nunca(2) A veces (3) Casi siempre(4) Siempre(5)	Adecuado Medio Inadecuado
				Planifica garantizando coherencia entre los aprendizajes.		4, 5, 6, y 7 8,		
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje.		9,10,11,12, 13		
				Conduce el proceso de enseñanza.		14,15,16, 17,18,19		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Evalúa permanentemente el aprendizaje		20,21,22		
				Participa con actitud democrática y colaborativa.		23,24,25		
				Establece relaciones de		26		

				respeto			
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su experiencia institucional. Ejerce su profesión desde una ética de respeto y compromiso social.	27, 28 29, 30		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
TIPO: Básico NIVEL: Descriptiva. Correlacional. DISEÑO: No experimental. Corte trasversal o transeccional. MÉTODO: Hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo.	POBLACIÓN: La población estará conformada por Muestra La muestra será de Muestreo Probabilístico.	Variable 1: Gestión del talento humano Técnicas: Encuesta Instrumentos: Autor: Angela Nila Sifuentes Zúñiga Año: 2016 Ámbito de Aplicación: Docentes de educación primaria Forma de Administración: Individual o colectiva.		DESCRIPTIVA: -Tablas de frecuencia -Porcentajes -Tablas de contingencia INFERENCIAL: Prueba no paramétrica Rho de Spearman			
		Variable 2: Desempeño docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Desempeño docente Autor: Angela Nila Sifuentes Zúñiga Año: 2016 Ámbito de Aplicación: Docentes de educación primaria Forma de Administración: Individual o colectiva.					

Anexo B: Instrumentos

ENCUESTA

La presente encuesta es con la finalidad de realizar una investigación sobre la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño docente.

Instrucciones: La información proporcionada será solo del conocimiento del investigador, por lo que solicito su respuesta en forma sincera y veraz de acuerdo a los ítems de la encuesta y les anticipo mi sincero agradecimiento.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

V. 1 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

N°	ITEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					
01	Existe un entendimiento de forma clara acerca de la misión que cumple la Institución Educativa.					
02	La visión de la Institución educativa genera entusiasmo y motivación entre los docentes.					
03	Para el cumplimiento de la visión institucional existe una organización enfocada					
04	Existe flexibilidad para solicitar permiso y ausentarme por razones justificadas.					
05	Se trabaja en la Institución educativa para lograr los objetivos estratégicos					
06	Se tiene en cuenta el cumplimiento del reglamento interno en la Institución Educativa					
07	Se generan alternativas de solución ante la presencia de problemas educativos.					
08	Se genera confianza en la Institución Educativa entre los compañeros de trabajo.					
09	Los directivos propician espacios para la toma de decisiones importantes.					
10	Se fomenta la cooperación de manera activa entre los diferentes grupos de la Institución Educativa.					
	COMUNICACIÓN					
11	Existe comunicación permanente entre compañeros, con los estudiantes, directivos y otros trabajadores de la institución así como con los padres de familia.					
12	Se evidencia cooperación y armonía en los diferentes estamentos de la comunidad escolar de la Institución Educativa.					
13	En la Institución educativa los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.					
14	Contribuyen los directivos en la solución de conflictos de forma oportuna en la solución de conflictos.					
15	Participan los docentes en equipos de investigación, redes, actividades deportivas y recreativas.					

16	Los compromisos acordados en la institución educativa se cumplen de forma oportuna					
17	La comunicación constituye el éxito de las relaciones interpersonales					
18	Se emplean la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación entre los trabajadores de la Institución Educativa.					
19	Se evidencia satisfacción con respecto a la comunicación existente.					
20	Existe un comportamiento alturado en la mayoría de las conversaciones en Institución educativa					
	COMPENSACIÓN LABORAL					
21	Existe conocimiento y respeto ante las diferencias de las características personales de los demás.					
22	Se evidencia confianza de la labor que realizan los directivos .					
23	Existe reconocimiento por parte de los directivos en actos públicos de la labor que realizan los trabajadores.					
24	Percibes que los directivos se sienten orgullosos por los logros que alcanzas en la institución educativa.					
25	La compensación salarial es de acuerdo a las experiencias y a la labor destacada del docente.					
26	Se realiza una evaluación de los trabajadores en forma justa.					
27	Haces uso de tus vacaciones otorgadas a mitad año.					
28	Están satisfechos con el horario asignado en su jornada pedagógica.					
29	Se realiza trabajo colegiado de ayuda mutua entre los docentes de la institución Educativa					
30	Se observa disconformidad o descontento cuando un trabajador expresa respecto de algo o alguien.					

ENCUESTA

La presente encuesta es con la finalidad de realizar una investigación sobre la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño docente.

Instrucciones:

La información proporcionada será solo del conocimiento del investigador, por lo que solicito su respuesta en forma sincera y veraz de acuerdo a los ítems de la encuesta y les anticipo mi sincero agradecimiento.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

-

V.2 DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	ITEMS	ESCALA				
1.	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	5	4	3	2	1
	Demuestra comprensión de las características individuales de sus estudiantes.					
2.	Demuestra comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas referidas al área curricular que enseña.					
3.	Conoce los enfoques contemporáneos y los aplica en el desarrollo de su práctica de enseñanza.					
4.	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales según el currículo nacional, la escuela y la comunidad.					
5.	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes.					
6.	Contextualiza el diseño de la enseñanza en base a los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
7.	Realiza la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial según los aprendizajes esperados de los estudiantes					
8.	Diseña la secuencia de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados					
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	5	4	3	2	1
9.	Construye relaciones asertivas basadas en afecto y respeto mutuo entre los estudiantes.					

ENCUESTA

Nº	ITEMS	ESCALA				
10.	Incentiva un ambiente de respeto hacia la diversidad para que sea valorada como fortaleza para el logro de los aprendizajes.					
11.	Genera interrelaciones de soporte y cooperación hacia los estudiantes con necesidades especiales.					
12.	Motiva una convivencia basada en normas con el propósito de resolver conflictos entre los estudiantes.					
13.	Organiza los espacios dentro y fuera del aula, de forma adecuada para el aprendizaje.					
14.	Desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo planificado y verifica los avances de los estudiantes.					
15.	Propicia oportunidades para que los estudiantes busquen soluciones de problemas reales.					
16.	Define a sus estudiantes el propósito de la sesión y las expectativas de desempeño.					
17.	Hace uso de un lenguaje claro y sencillo mostrando apertura a las preguntas de los estudiantes.					
18.	Promueve el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes para fortalecer su interés en el aprendizaje.					
19.	Utiliza recursos y materiales coherentes a la actividad teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.					
20.	Considera los diversos ritmos de aprendizaje para evaluar a sus estudiantes.					
21.	Diseña y emplea diversos instrumentos para evaluar a sus estudiantes en forma grupal e individual.					
22.	Entrega a las familias los resultados de la evaluación de los estudiantes así como sus avances y dificultades y las acciones para mejorar el aprendizaje.					
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
23.	Colabora e intercambia experiencias con sus pares para construir un clima democrático en la escuela.					
24.	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo					

Nº	ITEMS	ESCALA				
25.	Desarrolla proyectos de investigación de innovación pedagógica para una mejora de la calidad del servicio educativo.					
26	Brinda espacios de diálogo con las familias de sus estudiantes, y da cuenta de sus avances y resultados.					
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
27	Reflexiona sobre su práctica pedagógica en redes educativas o encuentros de interaprendizaje.					
28	Conoce las normas básicas que rigen el sistema educativo y gestión pedagógica.					
29	Se conduce con ética profesional ante dilemas escolares y situaciones de injusticia.					
30	Respetar los derechos de los niños y los adolescentes.					

Gracias por su colaboración

Anexo C: Documentos de validación

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Gestión de Talento Humano

Chiavenato (2009) consideró a la gestión del talento humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección. La formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (p. 9). Chiavenato (2012) agregó: Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

Dimensiones de la variable 1:

Dimensión 1: Comportamiento organizacional.

Chiavenato (2009), se refiere al comportamiento organizacional “Al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos” (p. 6).

Dimensión 2: Comunicación.

Según Chiavenato (2009) “La comunicación es un elemento clave, porque los administradores no trabajan con cosas, sino con información, acerca de ellas. Además todas las funciones administrativas, como la planeación, la organización, la dirección y el control solo pueden funcionar en la práctica mediante la comunicación. Esta es indispensable para el funcionamiento de la organización” (p. 308).

Dimensión 3: Compensación laboral.

Es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor (Dessler, 1996) y que contribuye a la satisfacción de estos, ayudando así a la organización a obtener, mantener una fuerza de trabajo productiva.

Variable 2: Desempeño docente

Rivas (2010) definió:

El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

Dimensiones de la variable 2:

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Minedu (2012) definió:

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (p. 18).

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

En el marco del buen desempeño docente Minedu (2012) estableció:

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (p. 19).

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Minedu (2012) mencionó:

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (p. 19).

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Según el Minedu (2012), mencionó:

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional (p. 19).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Comportamiento organizacional	Cultura organizacional: misión y visión de la I.E.	1,2,3	Alto Medio Bajo
	Cumplimientos de normas	4,5,6	
	Filosofía institucional	7,8,9 y 10	
Comunicación	Relaciones humanas	11,12,13,14,15 y 16,	Alto Medio Bajo
	Trabajo en equipo	17,18,19,20	
Compensación Laboral	Motivación interna	21,22,23,24 y 25	Alto Medio Bajo
	Reconocimiento laboral	26,27,28,29 y 30	

Fuente: Elaboración propia.

V 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<p>Comprende las características de sus estudiantes.</p> <p>Planifica garantizando coherencia entre los aprendizajes.</p>	<p>1,2 ,3</p> <p>4,5,6,7,8</p>	<p>Adecuado</p> <p>Medio</p> <p>Inadecuado</p>
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Crea un clima propicio para el aprendizaje.</p> <p>Conduce el proceso de enseñanza.</p> <p>Evalúa permanentemente el aprendizaje.</p>	<p>9,10,11,12,13</p> <p>14,15,16,17,18,19</p> <p>20,21,22</p>	<p>Adecuado</p> <p>Medio</p> <p>Inadecuado</p>
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<p>Participa con actitud democrática y colaborativa.</p> <p>Establece relaciones de respeto.</p>	<p>23,24,25</p> <p>26</p>	<p>Adecuado</p> <p>Medio</p> <p>Inadecuado</p>

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexiona sobre su experiencia institucional. Ejerce su profesión desde una ética de respeto y compromiso social.	27,28 29,30	Adecuado Medio Inadecuado
---	---	----------------------------------	--

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad 1		Pertinencia 2		Relevancia 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL							
1	Existe un entendimiento de forma clara acerca de la misión que cumple la Institución Educativa.							
2	La visión de la Institución educativa genera entusiasmo y motivación entre los docentes.							
3	Para el cumplimiento de la visión institucional existe una organización enfocada							
4	Existe flexibilidad para solicitar permiso y ausentarme por razones justificadas.							
5	Se trabaja en la Institución educativa para lograr los objetivos estratégicos							
6	Se tiene en cuenta el cumplimiento del reglamento interno en la Institución Educativa							
7	Se generan alternativas de solución ante la presencia de problemas educativos							
8	Se genera confianza en la Institución Educativa entre los compañeros de trabajo.							
9	Los directivos propician espacios para la toma de decisiones importantes.							
10	Se fomenta la cooperación de manera activa entre los diferentes grupos de la Institución Educativa.							

	COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existe comunicación permanente entre compañeros, con los estudiantes, directivos y otros trabajadores de la institución así como con los padres de familia.							
12	Se evidencia cooperación y armonía en los diferentes estamentos de la comunidad escolar de la Institución Educativa.							
13	En la Institución educativa los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.							
14	Contribuyen los directivos en la solución de conflictos de forma oportuna en la solución de conflictos.							
15	Participan los docentes en equipos de investigación, redes, actividades deportivas y recreativas.							
16	Los compromisos acordados en la institución educativa se cumplen de forma oportuna							
17	La comunicación constituye la clave del éxito de las relaciones interpersonales							
18	Se emplean la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación entre los trabajadores de la Institución Educativa.							
19	Se evidencia satisfacción con respecto a la comunicación existente.							

20	Existe un comportamiento alturado en la mayoría de las conversaciones en Institución educativa							
	COMPENSACIÓN LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Existe conocimiento y respeto ante las diferencias de las características personales de los demás.							
22	Se evidencia confianza de la labor que realizan los directivos .							
23	Existe reconocimiento por parte de los directivos en actos públicos de la labor que realizan los trabajadores.							
24	Percibes que los directivos se sienten orgullosos por los logros que alcanzas en la institución educativa.							
25	La compensación salarial es de acuerdo a las experiencias y a la labor destacada del docente.							
26	Se realiza una evaluación de los trabajadores en forma justa.							
27	Haces uso de tus vacaciones otorgadas a mitad año.							
28	Están satisfechos con el horario asignado en su jornada pedagógica.							
29	Se realiza trabajo colegiado de ayuda mutua entre los docentes de la institución Educativa							
30	Se observa disconformidad o descontento cuando un trabajador se expresa respecto de algo o alguien.							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / items	Claridad 1		Pertinencia 2		Relevancia 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Demuestra comprensión de las características individuales de sus estudiantes.							
2	Demuestra comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas referidas al área curricular que enseña.							
3	Conoce los enfoques contemporáneos y los aplica en el desarrollo de su práctica de enseñanza.							
4	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales según el currículo nacional, la escuela y la comunidad.							
5	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes.							
6	Contextualiza el diseño de la enseñanza en base a los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.							
7	Realiza la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial según los aprendizajes esperados de los estudiantes							
8	Diseña la secuencia de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados							
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS	Si	No	Si	No	Si	No	

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad 1		Pertinencia 2		Relevancia 3		Sugerencias
	ESTUDIANTES							
9	Construye relaciones asertivas basadas en afecto y respeto mutuo entre los estudiantes.							
10	Incentiva un ambiente de respeto hacia la diversidad para que sea valorada como fortaleza para el logro de los aprendizajes.							
11	Genera interrelaciones de soporte y cooperación hacia los estudiantes con necesidades especiales.							
12	Motiva una convivencia basada en normas con el propósito de resolver conflictos entre los estudiantes.							
13	Organiza los espacios dentro y fuera del aula, de forma adecuada para el aprendizaje.							
14	Desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo planificado y verifica los avances de los estudiantes.							
15	Propicia oportunidades para que los estudiantes busquen soluciones de problemas reales.							
16	Define a sus estudiantes el propósito de la sesión y las expectativas de desempeño.							
17	Hace uso de un lenguaje claro y sencillo mostrando apertura a las preguntas de los estudiantes.							
18	Promueve el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes para fortalecer su interés en el aprendizaje.							
19	Utiliza recursos y materiales coherentes a la actividad teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.							
20	Considera los diversos ritmos de aprendizaje para evaluar a sus estudiantes.							
21	Diseña y emplea diversos instrumentos para evaluar a sus estudiantes en forma grupal e individual.							

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad 1		Pertinencia 2		Relevancia 3		Sugerencias
22	Entrega a las familias los resultados de la evaluación de los estudiantes así como sus avances y dificultades y las acciones para mejorar el aprendizaje.							
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Colabora e intercambia experiencias con sus pares para construir un clima democrático en la escuela.							
24	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo							
25	Desarrolla proyectos de investigación de innovación pedagógica para una mejora de la calidad del servicio educativo.							
26	Brinda espacios de diálogo con las familias de sus estudiantes, y da cuenta de sus avances y resultados.							
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Reflexiona sobre su práctica pedagógica en redes educativas o encuentros de interaprendizaje.							
28	Conoce las normas básicas que rigen el sistema educativo y gestión pedagógica							
29	Se conduce con ética profesional ante dilemas escolares y situaciones de injusticia.							

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad 1		Pertinencia 2		Relevancia 3		Sugerencias
30	Respetar los derechos de los niños y los adolescentes.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombre s del juez evaluador:

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo D: Certificados de validez



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ₁		Pertinencia ₂		Relevancia ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL							
1	Existe un entendimiento de forma clara acerca de la misión que cumple la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	La visión de la Institución educativa genera entusiasmo y motivación entre los docentes.	✓		✓		✓		
3	Para el cumplimiento de la visión institucional existe una organización enfocada	✓		✓		✓		
4	Existe flexibilidad para solicitar permiso y ausentarme por razones justificadas.	✓		✓		✓		
5	Se trabaja en la Institución educativa para lograr los objetivos estratégicos	✓		✓		✓		
6	Se tiene en cuenta el cumplimiento del reglamento interno en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
7	Se generan alternativas de solución ante la presencia de problemas educativos	✓		✓		✓		
8	Se genera confianza en la Institución Educativa entre los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Los directivos propician espacios para la toma decisiones importantes.	✓		✓		✓		
10	Se fomenta la cooperación de manera activa entre los diferentes grupos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		

	COMUNICACIÓN											
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
11	Existe comunicación permanente entre compañeros, con los estudiantes, directivos y otros trabajadores de la institución así como con los padres de familia.	✓		✓		✓		✓				
12	Se evidencia cooperación y armonía entre los diversos agentes educativos de la Institución.	✓		✓		✓		✓				
13	En la Institución educativa los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la institución	✓		✓		✓		✓				
14	Contribuyen los directivos en la solución de conflictos de forma oportuna.	✓		✓		✓		✓				
15	Participan los docentes en equipos de investigación, redes, actividades deportivas y recreativas.	✓		✓		✓		✓				
16	Los compromisos acordados en la institución educativa se cumplen de forma oportuna	✓		✓		✓		✓				
17	La comunicación constituye la clave del éxito de las relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		✓				
18	Se emplea la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación entre los trabajadores de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		✓				
19	Se evidencia satisfacción con respecto a la comunicación existente.	✓		✓		✓		✓				
20	Existe un comportamiento alturado en la mayoría de las conversaciones en la Institución educativa	✓		✓		✓		✓				

	COMPENSACIÓN LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No
21	Existe conocimiento y respeto ante las diferencias de las características personales de los demás.	✓		✓		✓	
22	Se evidencia confianza hacia la labor que realizan los directivos.	✓		✓		✓	
23	Existe reconocimiento por parte de los directivos en actos públicos de la labor que realizan los docentes.	✓		✓		✓	
24	Percebes que los directivos se sienten orgullosos por los logros que alcanzas en la institución educativa.	✓		✓		✓	
25	La compensación salarial es de acuerdo a las experiencias y a la labor destacada del docente.	✓		✓		✓	
26	Se realiza una evaluación hacia los docentes en forma justa.	✓		✓		✓	
27	Puedes hacer uso de tus vacaciones otorgadas a mitad año.	✓		✓		✓	
28	Estás conforme con el horario asignado en su jornada pedagógica.	✓		✓		✓	
29	Se realiza trabajo colegiado de ayuda mutua entre los docentes de la institución Educativa	✓		✓		✓	
30	Se observa inconformidad o descontento cuando un docente expresa respecto de algo o alguien.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] No aplicable [☐] Aplicable después de corregir [☐]

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Fredy Ochoa Tataje

Lima, 28 de abril de 2017

DNI: 07015123

Especialidad del evaluador: Administración de la Educación

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. Freddy Ochoa Tataje
METODOLOGIA INVESTIG. C.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ₁		Pertinencia ₂		Relevancia ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Demuestra comprensión de las características individuales de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Demuestra comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas referidas al área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Conoce los enfoques contemporáneos y los aplica en el desarrollo de su práctica de enseñanza.	✓		✓		✓		
4	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales según el currículo nacional, la escuela y la comunidad.	✓		✓		✓		
5	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
6	Contextualiza el diseño de la enseñanza en base a los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Realiza la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial según los aprendizajes esperados de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Diseña la secuencia de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados	✓		✓		✓		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Construye relaciones asertivas basadas en afecto y respeto mutuo entre los estudiantes.	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ₁		Pertinencia ₂		Relevancia ₃		Sugerencias
10	Incentiva un ambiente de respeto hacia la diversidad para que sea valorada como fortaleza para el logro de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
11	Genera interrelaciones de soporte y cooperación hacia los estudiantes con necesidades especiales.	✓		✓		✓		
12	Motiva una convivencia basada en normas con el propósito de resolver conflictos entre los estudiantes.	✓		✓		✓		
13	Organiza los espacios dentro y fuera del aula, de forma adecuada para el aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo planificado y verifica los avances de los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Propicia oportunidades para que los estudiantes busquen soluciones de problemas reales.	✓		✓		✓		
16	Define a sus estudiantes el propósito de la sesión y las expectativas de desempeño.	✓		✓		✓		
17	Hace uso de un lenguaje claro y sencillo mostrando apertura a las preguntas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Promueve el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes para fortalecer su interés en el aprendizaje.	✓		✓		✓		
19	Utiliza recursos y materiales coherentes a la actividad teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Considera los diversos ritmos de aprendizaje para evaluar a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Diseña y emplea diversos instrumentos para evaluar a sus estudiantes en forma grupal e individual.	✓		✓		✓		
22	Entrega a las familias los resultados de la evaluación de los estudiantes así como sus avances y dificultades y las acciones para mejorar el aprendizaje.	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ₁		Pertinencia ₂		Relevancia ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD							
23	Colabora e intercambia experiencias con sus pares para construir un clima democrático en la escuela.	✓		✓		✓		
24	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	✓		✓		✓		
25	Desarrolla proyectos de investigación de innovación pedagógica para una mejora de la calidad del servicio educativo.	✓		✓		✓		
26	Brinda espacios de diálogo con las familias de sus estudiantes, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓		
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Reflexiona sobre su práctica pedagógica en redes educativas o encuentros de interaprendizaje.	✓		✓		✓		
28	Conoce las normas básicas que rigen el sistema educativo y gestión pedagógica	✓		✓		✓		
29	Se conduce con ética profesional ante dilemas escolares y situaciones de injusticia.	✓		✓		✓		
30	Respetar los derechos de los niños y los adolescentes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] No aplicable [☐] Lima, 28 de abril del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Freddy Ochoa Tataje

DNI: 07015123

Especialidad del evaluador: Administración de la Educación



Dr. Freddy Ochoa Tataje
METODOLOGIA INVESTIG. C.

Firma del Experto Informante.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad 1		Pertinencia 2		Relevancia 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL							
1	Existe un entendimiento de forma clara acerca de la misión que cumple la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	La visión de la Institución educativa genera entusiasmo y motivación entre los docentes.	✓		✓		✓		
3	Para el cumplimiento de la visión institucional existe una organización enfocada	✓		✓		✓		
4	Existe flexibilidad para solicitar permiso y ausentarme por razones justificadas.	✓		✓		✓		
5	Se trabaja en la Institución educativa para lograr los objetivos estratégicos	✓		✓		✓		
6	Se tiene en cuenta el cumplimiento del reglamento interno en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
7	Se generan alternativas de solución ante la presencia de problemas educativos	✓		✓		✓		
8	Se genera confianza en la Institución Educativa entre los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Los directivos propician espacios para la toma decisiones importantes.	✓		✓		✓		
10	Se fomenta la cooperación de manera activa entre los diferentes grupos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		

	COMUNICACIÓN									
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
11	✓		✓		✓		✓			
12	✓		✓		✓		✓			
13	✓		✓		✓		✓			
14	✓		✓		✓		✓			
15	✓		✓		✓		✓			
16	✓		✓		✓		✓			
17	✓		✓		✓		✓			
18	✓		✓		✓		✓			
19	✓		✓		✓		✓			
20	✓		✓		✓		✓			

	COMPENSACIÓN LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No
21	Existe conocimiento y respeto ante las diferencias de las características personales de los demás.	✓		✓		✓	
22	Se evidencia confianza hacia la labor que realizan los directivos.	✓		✓		✓	
23	Existe reconocimiento por parte de los directivos en actos públicos de la labor que realizan los docentes.	✓		✓		✓	
24	Percibes que los directivos se sienten orgullosos por los logros que alcanzas en la institución educativa.	✓		✓		✓	
25	La compensación salarial es de acuerdo a las experiencias y a la labor destacada del docente.	✓		✓		✓	
26	Se realiza una evaluación hacia los docentes en forma justa.	✓		✓		✓	
27	Puedes hacer uso de tus vacaciones otorgadas a mitad año.	✓		✓		✓	
28	Estás conforme con el horario asignado en su jornada pedagógica.	✓		✓		✓	
29	Se realiza trabajo colegiado de ayuda mutua entre los docentes de la institución Educativa	✓		✓		✓	
30	Se observa inconformidad o descontento cuando un docente expresa respecto de algo o alguien.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): Nota de suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Nombres y Apellidos del juez validador Dr. Epiquién Chanchahuana Migdonio DNI: 33432467

Especialidad del validador: Metodólogo – Doctor en Educación

28 de abril del 2017

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, preciso y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Migdonio Epiquién Chanchahuana
Dr en Educación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / items	Claridad ₁		Pertinencia ₂		Relevancia ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Demuestra comprensión de las características individuales de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Demuestra comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas referidas al área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Conoce los enfoques contemporáneos y los aplica en el desarrollo de su práctica de enseñanza.	✓		✓		✓		
4	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales según el currículo nacional, la escuela y la comunidad.	✓		✓		✓		
5	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
6	Contextualiza el diseño de la enseñanza en base a los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Realiza la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial según los aprendizajes esperados de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Diseña la secuencia de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados	✓		✓		✓		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Constuye relaciones asertivas basadas en afecto y respeto mutuo entre los estudiantes.	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / items	Claridad ₁		Pertinencia ₂		Relevancia ₃		Sugerencias
10	Incentiva un ambiente de respeto hacia la diversidad para que sea valorada como fortaleza para el logro de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
11	Genera interrelaciones de soporte y cooperación hacia los estudiantes con necesidades especiales.	✓		✓		✓		
12	Motiva una convivencia basada en normas con el propósito de resolver conflictos entre los estudiantes.	✓		✓		✓		
13	Organiza los espacios dentro y fuera del aula, de forma adecuada para el aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo planificado y verifica los avances de los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Propicia oportunidades para que los estudiantes busquen soluciones de problemas reales.	✓		✓		✓		
16	Define a sus estudiantes el propósito de la sesión y las expectativas de desempeño.	✓		✓		✓		
17	Hace uso de un lenguaje claro y sencillo mostrando apertura a las preguntas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Promueve el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes para fortalecer su interés en el aprendizaje.	✓		✓		✓		
19	Utiliza recursos y materiales coherentes a la actividad teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Considera los diversos ritmos de aprendizaje para evaluar a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Diseña y emplea diversos instrumentos para evaluar a sus estudiantes en forma grupal e individual.	✓		✓		✓		
22	Entrega a las familias los resultados de la evaluación de los estudiantes así como sus avances y dificultades y las acciones para mejorar el aprendizaje.	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ₁		Pertinencia ₂		Relevancia ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD							
23	Colabora e intercambia experiencias con sus pares para construir un clima democrático en la escuela.	✓		✓		✓		
24	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	✓		✓		✓		
25	Desarrolla proyectos de investigación de innovación pedagógica para una mejora de la calidad del servicio educativo.	✓		✓		✓		
26	Brinda espacios de diálogo con las familias de sus estudiantes, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓		
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Reflexiona sobre su práctica pedagógica en redes educativas o encuentros de interaprendizaje.	✓		✓		✓		
28	Conoce las normas básicas que rigen el sistema educativo y gestión pedagógica	✓		✓		✓		
29	Se conduce con ética profesional ante dilemas escolares y situaciones de injusticia.	✓		✓		✓		
30	Respeto los derechos de los niños y los adolescentes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): Indicados para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] No aplicable [☐]

Nombres y Apellidos del juez validador Dr. Epiquién Chanchahuana Migdonio DNI: 33432467

Especialidad del validador: Metodólogo – Doctor en Educación

28 de abril del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al

componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, preciso y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Miguelito Epiquién Chanchahuana
Dr. en Educación

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ₁		Pertinencia ₂		Relevancia ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Existe un entendimiento de forma clara acerca de la misión que cumple la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	La visión de la Institución educativa genera entusiasmo y motivación entre los docentes.	✓		✓		✓		
3	Para el cumplimiento de la visión institucional existe una organización enfocada	✓		✓		✓		
4	Existe flexibilidad para solicitar permiso y ausentarme por razones justificadas.	✓		✓		✓		
5	Se trabaja en la Institución educativa para lograr los objetivos estratégicos	✓		✓		✓		
6	Se tiene en cuenta el cumplimiento del reglamento interno en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
7	Se generan alternativas de solución ante la presencia de problemas educativos	✓		✓		✓		
8	Se genera confianza en la Institución Educativa entre los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Los directivos propician espacios para la toma decisiones importantes.	✓		✓		✓		
10	Se fomenta la cooperación de manera activa entre los diferentes grupos de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		

COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
11	Existe comunicación permanente entre compañeros, con los estudiantes, directivos y otros trabajadores de la institución así como con los padres de familia.	✓		✓		✓	
12	Se evidencia cooperación y armonía entre los diversos agentes educativos de la Institución.	✓		✓		✓	
13	En la Institución educativa los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la institución	✓		✓		✓	
14	Contribuyen los directivos en la solución de conflictos de forma oportuna.	✓		✓		✓	
15	Participan los docentes en equipos de investigación, redes, actividades deportivas y recreativas.	✓		✓		✓	
16	Los compromisos acordados en la institución educativa se cumplen de forma oportuna	✓		✓		✓	
17	La comunicación constituye la clave del éxito de las relaciones interpersonales.	✓		✓		✓	
18	Se emplea la modulación y el volumen de voz para reforzar la comunicación entre los trabajadores de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
19	Se evidencia satisfacción con respecto a la comunicación existente.	✓		✓		✓	
20	Existe un comportamiento alturado en la mayoría de las conversaciones en la Institución educativa	✓		✓		✓	

	COMPENSACIÓN LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No
21	Existe conocimiento y respeto ante las diferencias de las características personales de los demás.	✓		✓		✓	
22	Se evidencia confianza hacia la labor que realizan los directivos.	✓		✓		✓	
23	Existe reconocimiento por parte de los directivos en actos públicos de la labor que realizan los docentes.	✓		✓		✓	
24	Percibes que los directivos se sienten orgullosos por los logros que alcanzas en la institución educativa.	✓		✓		✓	
25	La compensación salarial es de acuerdo a las experiencias y a la labor destacada del docente.	✓		✓		✓	
26	Se realiza una evaluación hacia los docentes en forma justa.	✓		✓		✓	
27	Puedes hacer uso de tus vacaciones otorgadas a mitad año.	✓		✓		✓	
28	Estás conforme con el horario asignado en su jornada pedagógica.	✓		✓		✓	
29	Se realiza trabajo colegiado de ayuda mutua entre los docentes de la institución Educativa	✓		✓		✓	
30	Se observa inconformidad o descontento cuando un docente expresa respecto de algo o alguien.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] No aplicable [☐]

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Dr. Alejandro Menacho Rivera

DNI: 32403439

Especialidad del evaluador: Administración de la Educación

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de abril del 2017



Dr. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA

Cod. SUNEDE: K01535795

Cod. Rep. LUY N° 3 PL. 347 N° 18

Firma del Examinador Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ₁		Pertinencia ₂		Relevancia ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Demuestra comprensión de las características individuales de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Demuestra comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas referidas al área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Conoce los enfoques contemporáneos y los aplica en el desarrollo de su práctica de enseñanza.	✓		✓		✓		
4	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales según el currículo nacional, la escuela y la comunidad.	✓		✓		✓		
5	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
6	Contextualiza el diseño de la enseñanza en base a los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Realiza la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial según los aprendizajes esperados de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Diseña la secuencia de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados	✓		✓		✓		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Construye relaciones asertivas basadas en afecto y respeto mutuo entre los estudiantes.	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad 1	Pertinencia 2	Relevancia 3	Sugerencias
10	Incentiva un ambiente de respeto hacia la diversidad para que sea valorada como fortaleza para el logro de los aprendizajes.	✓	✓	✓	
11	Genera interrelaciones de soporte y cooperación hacia los estudiantes con necesidades especiales.	✓	✓	✓	
12	Motiva una convivencia basada en normas con el propósito de resolver conflictos entre los estudiantes.	✓	✓	✓	
13	Organiza los espacios dentro y fuera del aula, de forma adecuada para el aprendizaje.	✓	✓	✓	
14	Desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo planificado y verifica los avances de los estudiantes.	✓	✓	✓	
15	Propicia oportunidades para que los estudiantes busquen soluciones de problemas reales.	✓	✓	✓	
16	Define a sus estudiantes el propósito de la sesión y las expectativas de desempeño.	✓	✓	✓	
17	Hace uso de un lenguaje claro y sencillo mostrando apertura a las preguntas de los estudiantes.	✓	✓	✓	
18	Promueve el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes para fortalecer su interés en el aprendizaje.	✓	✓	✓	
19	Utiliza recursos y materiales coherentes a la actividad teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.	✓	✓	✓	
20	Considera los diversos ritmos de aprendizaje para evaluar a sus estudiantes.	✓	✓	✓	
21	Diseña y emplea diversos instrumentos para evaluar a sus estudiantes en forma grupal e individual.	✓	✓	✓	
22	Entrega a las familias los resultados de la evaluación de los estudiantes así como sus avances y dificultades y las acciones para mejorar el aprendizaje.	✓	✓	✓	

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ₁		Pertinencia ₂		Relevancia ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD							
23	Colabora e intercambia experiencias con sus pares para construir un clima democrático en la escuela.	✓		✓		✓		
24	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	✓		✓		✓		
25	Desarrolla proyectos de investigación de innovación pedagógica para una mejora de la calidad del servicio educativo.	✓		✓		✓		
26	Brinda espacios de diálogo con las familias de sus estudiantes, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓		
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Reflexiona sobre su práctica pedagógica en redes educativas o encuentros de interaprendizaje.	✓		✓		✓		
28	Conoce las normas básicas que rigen el sistema educativo y gestión pedagógica	✓		✓		✓		
29	Se conduce con ética profesional ante dilemas escolares y situaciones de injusticia.	✓		✓		✓		
30	Respeto los derechos de los niños y los adolescentes.	✓		✓		✓		

Tiene suficiencia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Dr. Alejandro Menacho Rivera

DNI: 32403439

Especialidad del evaluador: Administración de la Educación

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de abril del 2017



Dr. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA

Cod. SINEDUCAT 0153756

Firma del Jefe de la Unidad Informante.

Anexo E: base de datos de la confiabilidad

Gestión del talento humano

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	2	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4
2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	5	3	4	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3
5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4
4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	5	5	3	2	3	1	5	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	2	1	5	5	3	3	2	1	5	3	2	3	4	3	4
3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	5	2	1	1	1	4	1	1	1	1	3	2
4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2	3
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	2	3
4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	5	4
5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	5
3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	3	5	3	3
2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	2	3
4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	5	4
5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	5
3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	3	5	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	30

Confiabilidad de desempeño docente

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	4	3	4	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	2	2	
4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	4	
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	3	3	
5	4	4	5	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	1	4	5	3	3	2	1	4	3	2	3	4	3	4	
3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	4	2	1	1	1	4	1	1	1	1	3	5	
3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	5	1	4	2	3	3	3	2	3	
4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	5	
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
5	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	
1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	4	
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	5	
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	5	2	3	2	3	
3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
1	1	1	3	1	1	1	4	3	1	2	1	1	4	1	1	5	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	
4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	
3	5	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	4	
4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	5	3	2	
2	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	5	
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	30

Anexo F: Base de datos del estudio

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	D1	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D2	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D3	V1
1	5	2	2	3	2	4	3	3	2	2	28	5	2	2	3	2	1	2	5	4	3	29	3	4	3	3	4	3	3	5	2	1	31	88
2	2	1	3	1	2	3	2	2	2	2	20	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	21	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	25	66
3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	27	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	29	2	3	3	2	3	2	2	4	2	2	25	81
4	4	4	4	3	4	4	1	1	2	1	28	1	2	3	3	3	3	3	4	1	1	24	2	2	1	1	4	4	4	3	3	4	28	80
5	2	2	5	1	2	3	1	1	3	2	22	1	1	3	2	1	3	1	1	1	3	17	1	1	1	2	3	1	1	3	4	1	18	57
6	2	2	2	3	2	3	5	5	2	2	28	2	3	2	3	5	2	2	2	3	2	26	3	2	2	2	3	2	3	5	1	5	28	82
7	2	2	1	3	2	1	1	2	1	2	17	1	3	1	2	2	1	3	1	1	3	18	3	1	3	1	2	2	3	1	2	3	21	56
8	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	42	4	4	4	2	2	5	2	4	2	4	33	4	4	2	4	2	2	3	5	2	4	32	107
9	5	2	3	5	2	5	3	2	4	2	33	4	3	4	2	4	5	2	5	2	5	36	3	2	4	2	3	2	1	2	2	2	23	92
10	2	2	2	1	2	1	5	4	4	1	24	4	4	2	2	2	3	1	3	5	2	28	2	2	1	2	3	4	1	1	4	2	22	74
11	3	3	3	4	2	1	4	1	2	4	27	2	1	4	2	3	2	1	1	2	2	20	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	19	66
12	2	4	2	3	2	3	2	3	4	2	27	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	28	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	27	82
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	28	86
14	4	1	1	2	2	3	4	3	3	3	26	2	3	2	3	1	1	2	2	3	5	24	1	1	2	2	1	1	2	2	3	4	19	69
15	1	1	2	2	1	1	5	2	2	5	22	2	1	1	2	2	3	3	3	5	3	25	3	1	1	2	2	3	1	3	5	5	26	73
16	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	34	3	1	1	2	2	3	4	4	1	1	22	2	2	3	4	3	1	1	2	2	3	23	79
17	4	1	1	2	2	3	4	1	1	2	21	2	3	3	3	1	1	2	2	3	4	24	1	1	2	2	3	4	4	4	4	3	28	73
18	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34	4	3	3	3	1	1	2	2	3	4	26	92
19	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	36	5	4	4	1	1	2	2	3	4	4	30	1	1	2	2	3	4	4	5	4	4	30	96
20	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33	4	3	3	3	3	2	3	4	1	4	30	95
21	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	35	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	35	3	3	3	1	3	2	4	1	3	4	27	97
22	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	33	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	34	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	36	103
23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	35	97
24	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37	4	4	3	2	4	2	2	3	2	4	30	2	2	4	2	4	2	4	4	3	2	29	96
25	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	16	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	11	38
26	2	1	1	2	2	2	2	5	1	1	19	2	2	2	2	5	2	1	5	5	5	31	5	5	5	5	2	2	4	2	5	2	37	87
27	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	15	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	12	3	1	1	1	2	2	1	1	2	1	15	42
28	2	2	5	2	2	3	4	4	4	4	32	4	2	4	2	2	4	3	4	3	3	31	4	3	3	5	2	2	3	5	3	2	32	95
29	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	45	4	1	1	1	4	1	2	2	2	2	20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	104
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44	126
31	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	35	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34	102

32	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	35	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	109	
33	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38	107
34	1	2	2	2	1	1	4	2	2	2	19	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	16	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	13	48
35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32	93
36	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	35	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35	101
37	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	102
38	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	15	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	14	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	18	47
39	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34	100
40	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	12	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	14	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	15	41
41	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	17	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	11	39
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	3	2	5	3	5	3	5	2	1	34	5	1	3	1	2	2	1	5	2	5	27	110
43	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	15	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	12	3	1	1	1	2	2	1	1	2	1	15	42
44	2	5	2	2	5	2	4	2	4	2	30	1	5	2	2	4	2	4	2	4	4	30	4	4	2	4	2	1	1	5	1	1	25	85
45	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	31	4	4	2	1	1	1	1	5	1	1	21	3	4	1	1	4	1	1	4	1	1	21	73
46	4	2	4	2	4	4	2	4	4	3	33	1	4	4	2	4	2	3	4	2	5	31	5	2	1	4	5	1	4	5	4	5	36	100
47	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	15	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	15	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	18	48
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37	114
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	100
50	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	116
51	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	143
52	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	34	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	39	111
53	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	19	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	17	53
54	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	35	101
55	4	3	4	3	1	2	1	3	1	2	24	5	4	4	1	2	4	3	4	2	4	33	2	4	2	4	4	2	3	5	2	1	29	86
56	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	35	100
57	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	15	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	16	50
58	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	35	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34	102
59	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	35	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	109
60	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36	4	4	1	4	1	4	1	3	4	3	29	98
61	4	1	4	3	1	4	4	1	3	4	29	4	1	3	1	1	3	4	3	1	4	25	3	3	2	1	2	3	1	3	3	3	24	78
62	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32	93
63	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	35	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35	101

64	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	102	
65	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	15	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	14	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	18	47
66	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32	3	4	4	3	1	3	3	3	1	3	28	4	3	3	1	1	3	2	2	3	4	26	86
67	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	12	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	14	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	15	41
68	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	17	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	11	39
69	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	19	4	3	2	5	2	2	2	1	1	2	24	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	22	65
70	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	15	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	12	3	1	1	1	2	2	1	1	2	1	15	42
71	2	2	2	5	2	2	2	2	4	2	25	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	22	69
72	5	3	3	2	3	3	3	4	2	3	31	4	4	3	4	2	3	5	2	3	5	35	2	3	4	1	4	2	3	4	2	3	28	94
73	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	36	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	41	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	42	119
74	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	15	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	15	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	18	48
75	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	34	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	35	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	36	105
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	100
77	4	4	3	4	3	3	1	3	3	3	31	4	4	2	3	2	2	4	1	4	5	31	1	4	1	4	5	4	4	1	4	4	32	94
78	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	15	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	14	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	18	47
79	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	30	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	34	98
80	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	12	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	14	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	15	41
81	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	34	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	28	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	28	90
82	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	20	2	2	2	1	1	2	2	5	2	1	20	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	15	55
83	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	34	3	4	4	1	3	4	1	4	1	4	29	4	1	4	4	3	3	1	5	1	4	30	93
84	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	22	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	23	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	26	71
85	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34	4	3	3	1	3	4	1	4	3	4	30	96
86	2	2	2	3	2	3	5	5	2	2	28	2	3	2	3	5	2	2	2	3	2	26	3	2	2	2	3	2	3	5	5	5	32	86
87	2	2	1	3	2	1	1	2	1	2	17	1	3	1	2	2	1	3	1	1	3	18	3	1	3	1	2	2	3	1	2	3	21	56
88	2	2	2	3	2	3	5	4	4	3	30	4	4	2	2	2	3	2	3	5	2	29	2	2	3	2	3	4	4	5	4	5	34	93
89	3	3	3	4	2	1	4	1	2	4	27	2	1	4	2	3	2	1	1	2	2	20	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	19	66
90	2	4	2	3	2	3	2	3	4	2	27	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	28	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	27	82
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	28	86
92	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	15	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	12	3	1	1	1	2	2	1	1	2	1	15	42
93	2	2	2	5	2	2	2	2	4	2	25	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	22	69
94	5	3	3	2	3	3	3	4	2	3	31	4	4	3	4	2	3	5	2	3	5	35	2	3	4	1	4	2	3	4	2	3	28	94
95	2	2	2	1	2	1	5	4	4	1	24	4	4	2	2	2	3	1	3	5	2	28	2	2	1	2	3	4	1	1	4	2	22	74

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	D1	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	D2	P23	P24	P25	P26	D3	P27	P28	P29	P30	D4	V2
1	5	3	3	4	3	4	5	3	30	3	4	4	5	3	1	3	1	1	2	3	1	4	3	38	1	1	3	1	6	5	1	2	4	12	86
2	3	2	2	2	3	2	2	2	18	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	33	3	2	2	3	10	2	3	2	2	9	70
3	2	2	2	2	1	2	3	2	16	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	32	3	2	3	2	10	2	2	3	3	10	68
4	1	3	3	1	3	1	3	4	19	4	1	4	3	1	2	2	2	4	1	1	1	1	1	28	1	2	2	1	6	1	2	2	2	7	60
5	1	2	1	3	1	2	1	3	14	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	21	3	2	1	1	7	3	1	2	2	8	50
6	5	2	2	2	3	2	3	5	24	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	34	2	2	3	2	9	3	1	1	2	7	74
7	1	1	1	2	1	2	1	3	12	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	2	1	21	2	3	2	2	9	2	3	2	1	8	50
8	5	4	4	3	4	4	5	4	33	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	62	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	131
9	4	5	5	2	3	5	3	2	29	4	4	4	3	4	2	2	5	4	2	5	2	4	2	47	4	4	2	2	12	2	5	2	2	11	99
10	2	4	2	2	2	3	1	3	19	4	2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	30	2	3	4	4	13	4	5	5	4	18	80
11	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	22	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	52
12	3	2	2	3	3	2	3	1	19	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	1	1	2	2	38	3	4	2	4	13	3	2	1	1	7	77
13	4	2	3	1	4	1	4	4	23	1	2	4	4	2	1	4	4	4	2	2	4	4	2	40	2	4	2	2	10	4	2	2	2	10	83
14	4	5	5	3	3	4	5	4	33	1	1	2	2	3	5	3	4	3	3	4	3	2	1	37	1	2	2	3	8	1	4	2	2	9	87
15	5	3	3	5	3	5	1	1	26	2	2	3	5	2	1	5	1	1	1	1	2	2	2	30	2	1	1	5	9	2	1	4	1	8	73
16	4	1	1	2	2	3	5	1	19	1	2	2	3	4	1	1	2	2	3	4	3	1	1	30	2	2	3	1	8	1	2	2	3	8	65
17	4	4	1	1	2	2	3	4	21	1	1	2	2	3	5	3	3	1	2	2	3	3	1	32	1	2	2	3	8	3	2	2	2	9	70
18	3	3	3	1	1	2	2	3	18	3	4	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	35	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	71
19	4	5	5	4	5	4	5	1	33	1	2	2	3	4	5	1	3	2	2	3	4	4	4	40	4	4	3	4	15	4	4	4	2	14	102
20	3	3	3	4	3	4	3	4	27	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	50	4	4	2	4	14	2	2	4	2	10	101
21	4	3	3	4	3	3	4	4	28	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	48	4	4	3	4	15	2	2	4	2	10	101
22	3	4	3	3	4	4	3	3	27	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	49	4	4	3	4	15	2	4	4	4	14	105
23	4	3	3	3	4	4	4	4	29	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	43	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	88
24	3	4	4	4	4	3	4	3	29	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	52	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	117
25	1	2	1	2	1	2	1	1	11	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	2	1	1	5	2	1	2	2	7	38
26	2	5	5	5	2	5	2	5	31	2	5	4	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	5	36	2	2	2	1	7	5	2	2	2	11	85
27	1	1	1	2	1	2	1	1	10	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	18	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	43
28	5	4	4	3	4	4	5	4	33	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	62	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	131
29	4	5	5	5	5	5	3	4	36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	59	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	129
30	4	4	5	3	3	4	5	5	33	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	124
31	3	4	4	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	106

32	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	43	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	83	
33	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	16	2	2	2	2	8	100	
34	1	1	1	2	2	2	2	3	14	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	24	1	1	2	2	6	4	1	1	1	7	51	
35	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	43	2	2	2	2	8	2	4	2	2	10	86	
36	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	46	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	88	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	16	4	4	2	2	12	116		
38	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	27	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	53	
39	4	4	4	3	3	3	3	4	28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	51	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	107
40	1	1	1	1	2	1	2	1	10	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	19	1	2	2	1	6	1	2	2	1	6	41	
41	1	2	1	2	1	2	1	1	11	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	17	1	2	1	1	5	2	1	2	2	7	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	64	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	144
43	1	1	1	2	1	2	1	1	10	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	18	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	43	
44	1	2	2	3	2	2	2	1	15	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	62	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	113
45	4	1	5	1	5	1	1	4	22	1	1	4	4	4	1	4	1	1	4	1	5	1	4	36	4	1	4	1	10	5	1	1	1	8	76
46	4	4	5	3	3	4	5	5	33	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	124	
47	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	22	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	52
48	3	4	4	3	3	3	3	4	27	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	110	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	16	4	4	2	2	12	116		
50	4	5	5	3	3	4	5	4	33	4	4	4	3	5	5	3	4	3	3	4	3	2	2	49	2	2	2	2	8	1	4	2	2	9	99
51	5	3	3	5	3	5	5	5	34	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	64	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	133
52	4	4	4	3	3	3	5	4	30	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	51	4	4	4	4	16	4	2	4	2	12	109
53	4	1	1	1	1	2	2	2	14	1	2	2	2	5	4	1	1	1	2	2	1	2	2	28	1	2	2	2	7	2	2	1	1	6	55
54	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	41	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	84	
55	2	3	2	2	3	3	1	2	18	5	2	4	5	4	5	2	4	4	4	2	2	2	2	47	1	2	3	4	10	2	1	2	2	7	82
56	3	3	3	4	3	4	3	4	27	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	50	4	4	2	4	14	2	2	4	2	10	101
57	2	2	2	1	1	1	2	2	13	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	23	1	1	2	2	6	1	2	2	1	6	48
58	3	4	4	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	45	4	4	2	1	11	4	4	4	4	16	98
59	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	1	4	1	3	3	3	5	3	3	3	3	2	2	39	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	79
60	3	1	3	1	3	1	3	3	18	3	1	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	46	4	1	4	4	13	2	2	2	2	8	85
61	3	1	3	1	3	3	2	3	19	4	4	4	2	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	48	2	4	4	2	12	4	5	4	4	17	96
62	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	42	2	2	2	2	8	2	4	2	2	10	85
63	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	46	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	88

64	3	5	2	2	4	1	4	1	22	4	2	2	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	42	4	1	5	4	14	2	1	2	2	7	85
65	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	28	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	54
66	4	1	4	3	3	3	3	1	22	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	48	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	98
67	1	1	1	1	2	1	2	1	10	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	19	1	2	2	1	6	1	2	2	1	6	41
68	1	2	1	2	1	2	1	1	11	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	17	1	2	1	1	5	2	1	2	2	7	40
69	2	2	2	2	1	1	1	2	13	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	34	3	3	3	2	11	3	2	3	2	10	68
70	1	1	1	2	1	2	1	1	10	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	20	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	45
71	1	2	2	2	2	2	1	1	13	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	30	2	1	1	3	7	2	2	2	2	8	58
72	4	3	5	5	3	3	3	4	30	3	4	4	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	30	2	2	1	1	6	3	3	3	3	12	78
73	4	4	5	3	3	4	5	5	33	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	124
74	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	22	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	52
75	3	4	4	3	3	3	3	4	27	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	2	4	1	46	4	1	4	2	11	2	2	3	3	10	94
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	16	4	4	2	2	12	116
77	4	5	5	3	3	4	5	4	33	4	4	4	3	5	5	3	4	3	3	4	3	2	2	49	2	2	2	2	8	1	4	2	2	9	99
78	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	27	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	53
79	4	4	4	3	3	3	3	4	28	4	2	2	1	4	1	3	3	1	4	2	3	1	3	34	2	3	1	3	9	1	2	4	4	11	82
80	1	1	1	1	2	1	2	1	10	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	19	1	2	2	1	6	1	2	2	1	6	41
81	4	5	5	3	3	4	5	4	33	4	4	4	3	5	5	3	4	3	3	4	3	2	2	49	2	2	2	2	8	1	4	2	2	9	99
82	1	2	2	2	1	1	1	1	11	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	27	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	51
83	4	4	4	3	3	3	5	4	30	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	51	4	4	2	4	14	4	2	4	2	12	107
84	2	4	2	3	2	2	2	2	19	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	34	2	2	2	4	10	2	2	2	2	8	71
85	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	41	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	84
86	5	2	2	2	3	2	3	5	24	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	34	2	2	3	2	9	3	1	1	2	7	74
87	1	1	1	2	1	2	1	3	12	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	2	1	21	2	3	2	2	9	2	3	2	1	8	50
88	4	4	2	2	2	3	2	3	22	4	2	2	2	3	2	3	4	2	1	2	2	2	3	34	2	3	4	4	13	4	5	5	4	18	87
89	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	22	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	52
90	3	2	2	3	3	2	3	1	19	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	1	1	2	2	38	3	4	2	4	13	3	2	1	1	7	77
91	4	2	3	1	4	1	4	4	23	1	2	4	4	2	1	4	4	4	2	2	4	4	2	40	2	4	2	2	10	4	2	2	2	10	83
92	1	1	1	2	1	2	1	1	10	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	18	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	43
93	1	2	2	2	2	2	1	1	13	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	30	2	1	1	3	7	2	2	2	2	8	58
94	4	3	5	5	3	3	3	4	30	3	4	4	3	2	2	2	5	1	2	2	2	2	1	35	2	2	1	1	6	3	3	3	3	12	83
95	2	4	2	2	2	3	1	3	19	4	2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	30	2	3	4	4	13	4	1	5	4	14	76

Anexo F Artículo científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Red 13 Ugel 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

Br. Sifuentes Zuñiga Angela Nila

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Red 13 Ugel 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue, de 250 docentes de la red y el muestreo fue no probabilístico y la muestra fue de 95 docentes de las instituciones de primaria de la Red 13 Ugel 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable Gestión del talento humano y el desempeño docente con instrumentos validados y confiables, la confiabilidad fue realizada con el coeficiente de Alpha de Cronbach. Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, $= 0.876^{**}$ lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave

Gestión del talento humano y el desempeño docente

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between human talent management and teacher performance in Network 13 Ugel 07, district of Chorrillos, Lima 2016, the scope was descriptive correlational and the design used is non-experimental,

cross-sectional . The population was of 250 teachers of the network and sampling was non-probabilistic and the sample was 95 teachers of the primary institutions of the Network 13 Ugel 07, district of Chorrillos, Lima 2016. In order to collect the data, the instruments of the variable Human talent management and the teaching performance with validated and reliable instruments were used, reliability was performed with Cronbach's Alpha coefficient. Descriptive analysis and correlation were performed using the Spearman Rho coefficient, = 0.876 ** which is interpreted as a high positive relation between the variables, with a $p = 0.000$ ($p < 0.05$); So the null hypothesis is rejected.

Keywords

Human talent management and teacher performance

Introducción

Arratia (2010) realizó la tesis titulada “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados”. Tuvo como meta investigar y ver las características que perciben los docentes con vista a la satisfacción laboral y las posiciones de labores como elementos que determinan su desempeño laboral, y diagnostica la vinculación que tiene con las respuestas y resultados en la Evaluación de Desempeño Docente (EDD). Uno de los principales resultados de este estudio es que los docentes se vinculan con un programa educativo en la escuela y este programa es un espejo del actual estado. Desde la posición de los docentes, esto determina que son los principales ejes de una sociedad con educación, que están sujetos al ambiente y que este le posibilite desarrollarse con algunos requisitos imprescindibles para un buen desempeño y en cada aspecto de sus funciones, las que influyen en el desarrollo de su profesionalidad .

Gestión del Talento humano

Carrasco (2009) definió: La gestión es un programa de funciones y de planeamientos que se utilizan en las organizaciones y son manejadas a través de procedimientos para alcanzar objetivos. Estos objetivos o posibilidades, deben ser seguidos por los individuos que conforman las organizaciones y compañías tanto estatales como particulares.

Dimensión comportamiento organizacional

Chiavenato (2009), menciona el comportamiento organizacional como “Al análisis de los individuos y los conjuntos que todos ejecutan en las instituciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos” (p. 6).

Dimensión Comunicación

Griffin y Moorhead (2010) es el proceso de interrelación donde se cruza información y comparten respuestas. La comunicación se da cuando existen dos o más componentes, el emisor y el receptor, dichos componentes dan y reciben información.

Dimensión compensación laboral

Griffin y Moorhead (2010) el programa de beneficios de trabajo equivale en la mayoría de elementos institucionales (incluidas personas, procesos, reglas, procedimientos y actividades de toma de decisiones) que intervienen en la cantidad de la bonificación y los bienes a los trabajadores a cambio de sus aportes para la institución. (p. 150).

Definición de la variable desempeño docente

Rivas (2010) definió: El desarrollo del docente comprende como el realizar su trabajo; está definido por elementos vinculado por el maestro, al escolar y el ambiente. Así mismo, el trabajo se hace en diversas escalas: el entorno social, el ambiente institucional, el clima en el salón y el propio maestro. La evaluación del docente se realiza para optimizar la categoría de la educación y observar su desempeño. Para esto, los exámenes tienen propiedades bien definidas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación.

Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Minedu (2012) definió: es toda planificación de la labor docente apoyándose en el sistema curricular. Menciona la capacidad de las importantes propiedades social, cultural — materiales e inmateriales— y mentales de los escolares, el dominar los conceptos de los escolares, así como la elección de herramientas de educación, planeamientos de aprendizaje.

Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

En el marco del buen desempeño docente MINEDU (2012) estableció: Comprende la administración del procedimiento de aprendizaje. Determina la enseñanza de educación. Menciona la intervención, refiere la mediación pedagógica de todo docente en el trabajo, en un ambiente óptimo de enseñanza, la planificación, velar por el buen ánimo de los escolares, la realización de diferentes planeamientos, utilizar los métodos más convenientes, así como el uso de bienes y herramientas importantes y necesarias.

Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

MINEDU (2012) mencionó: Comprende la colaboración en la administración de la institución desde un punto de vista justo para la sociedad y para la enseñanza. Menciona la

información segura con los diferentes roles de la sociedad de educación, la cooperación en la construcción, elaboración, ejecución y diagnóstico.

Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Según el MINEDU (2012), mencionó: Comprende el procedimiento y los ejercicios que tienen la realidad y crecimiento de la sociedad de los maestros. Mencionan la autocrítica programada sobre su experiencia educativa, la de otros maestros, las labores en conjunto, la cooperación con sus colegas y participar en actos de crecimiento. Incluye lo comprometido en los procedimientos de enseñanza y la administración de comunicación sobre el modelo e implementar de las políticas educativas a nivel nacional y regional

Método

El método de investigación fue hipotético deductivo, el tipo de investigación realizada es del tipo básica; el diseño fue No experimental transversal el nivel fue descriptivo correlacional, porque busca determinar la relación ente las variables,. La población estuvo conformada por 250 docentes de la Red 13 y la muestra fue de 95 docentes de primaria y los datos se obtuvieron mediante de encuesta utilizando como instrumento un cuestionario para cada variable, y para la confiabilidad de utilizo el Alfa de Cronbach para ambas variables.

Resultados

En los resultados descriptivos se percibió que, el 30.5% percibieron nivel bajo, el 62.1% percibieron nivel medio y el 7.4% percibieron nivel alto de Gestión del talento humano y el 31.6% percibieron nivel inadecuado, el 53.7% percibieron nivel medio y el 14.7% percibieron nivel alto de desempeño docente. En cuanto al análisis inferencial se encontró que al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.876** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Discusión

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016. Coincidiendo con la investigación de Arratia (2010) que investigó las propiedades que observan los maestros con vista a la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como elementos que determinan sus funciones y desempeño laboral, y señaló la vinculación que tiene estos factores con las respuestas en la Evaluación de Desempeño

Docente (EDD). Esto determinó que los maestros necesitan de características y una de los principales resultados de estos estudios es que los maestros que están relacionados con su institución y esta institución es un espejo del actual estado. Desde los maestros, esto determina que ellos son los principales hacedores de una sociedad de excelente educación, y recomendó que estén sujetos en un ambiente, que le posibilita desarrollarse con algunos requisitos y elementos de labores, las que influyen en el desarrollo de ellos y, por tanto, se eleva su evaluación en el desempeño docente. Coincidiendo además con Ponce (2012) concluyó hay relaciones positivas y de carácter significativo entre las gestiones de los talentos humanos y los desempeños docentes de los niveles de secundaria, teniendo en cuenta los niveles de significancia de 0,005 y con unos niveles de correlaciones bajas; es decir, que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria en la Red N° 13 UGEL 04 Comas, 2012, con un nivel de significancia de 0,05 y con un nivel de correlación baja de 0,342 y $p\text{-valor} = 0.000 < 0,01$. Por otro lado, Rivas (2010) planteó que la relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales en estudiantes de enfermería de la UNMSM ($r = 0.373$; Valor $p = 0.035$) es poco significativa. También se concluyó que el desempeño del docente enfermero es regular ($r = 0.471$; Valor $p = 0.006$), y que los estudiantes de enfermería logran parcialmente los objetivos educacionales ($r = 0.482$; Valor $p = 0.002$) lo cual conlleva a afirmar que es posible que los maestros de enfermería optimicen sus conocimientos mediante capacitaciones no solo en elementos mentales y de procesos de su profesión de enfermero sino principalmente en elementos educativos que le posibiliten un vínculo personal con el universitario y desarrolle planteamientos de métodos para alcanzar el objetivo del individuo.

Conclusiones

Las conclusiones fueron que: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,876. Existe relación directa y significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,850. Existe relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente

en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,781. Existe relación directa y significativa entre la compensación laboral y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,819.

Referencias

- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*. Chile. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf
- Carrasco, S., (2009). *Gestión de calidad y formación profesional*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Nomos S.A.
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional*. (9ª ed.). México: Cengage Learning
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México: MCGRAW-HILL
- Minedu (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente. Un buen maestro tu vida*. Lima
- Ponce, D. (2012). *Gestión del talento humano y el desempeño docente*. (Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú).
- Rivas, L. (2010). *Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educativos de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM*. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2384/1/Rivas_dl.

Anexo H: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ

"Año del buen servicio al ciudadano"

CONSTANCIA



**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 7064 MARÍA
AUXILIADORA , CHORRILLOS UGEL 07 – SAN BORJA, QUE SUSCRIBE**

HACE CONSTAR QUE:

La docente: Angela Nila Sifuentes Zúñiga, identificada con DNI N°07814428, ha efectuado una encuesta dirigida a los docentes de la Institución del nivel primario, la cual consistió en la aplicación del instrumento de la investigación "Gestión de talento humano y desempeño docente en la RED 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos , Lima 2016" que el referido docente ha desarrollado a fin de obtener el grado académico de Maestro..

Se expide la presente CONSTANCIA a solicitud de la interesada para fines que considere pertinentes.

Chorrillos , 05 de junio del 2017


 **Lic. ELVA DÍAZ ZÚÑIGA**
DIRECTORA
I.E. 7064 MARÍA AUXILIADORA

"Año del buen servicio al ciudadano"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN PEDRO DE CHORRILLOS UGEL 07 – SAN BORJA, QUE SUSCRIBE


HACE CONSTAR QUE:

La docente: Angela Nila Sifuentes Zúñiga, identificada con DNI N°07814428, ha efectuado una encuesta dirigida a los docentes de la Institución del nivel primario, la cual consistió en la aplicación del instrumento de la investigación "Gestión de talento humano y desempeño docente en la RED 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos , Lima 2016" que el referido docente ha desarrollado a fin de obtener el grado académico de Maestro..

Se expide la presente CONSTANCIA a solicitud de la interesada para fines que considere pertinentes.

Chorrillos , 06 de junio del 2017




Lic. Marcos Obispo Monge
Director I.E.
I.E. San Pedro de Chorrillos

“Año del buen servicio al ciudadano”

CONSTANCIA

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL JOSÉ
JOAQUÍN INCLAN, CHORRILLOS UGEL 07 – SAN BORJA, QUE SUSCRIBE**

HACE CONSTAR QUE:

La docente: Angela Nila Sifuentes Zúñiga, identificada con DNI N°07814428, ha efectuado una encuesta dirigida a los docentes de la Institución del nivel primario, la cual consistió en la aplicación del instrumento de la investigación “Gestión de talento humano y desempeño docente en la RED 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos , Lima 2016” que el referido docente ha desarrollado a fin de obtener el grado académico de Maestro..

Se expide la presente CONSTANCIA a solicitud de la interesada para fines que considere pertinentes.

Chorrillos , 07 de junio del 2017



Lita Cecilia Moreno de Vargas
Lita Cecilia Moreno de Vargas
SUB - DIRECTORA
IEPOP "Cnl José Joaquín Inclán"

“Año del buen servicio al ciudadano”

CONSTANCIA

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 7037 ARIOSTO
MATELLINI ESPINOZA , CHORRILLOS UGEL 07 – SAN BORJA, QUE
SUSCRIBE**

HACE CONSTAR QUE:

La docente: Angela Nila Sifuentes Zúñiga, identificada con DNI N°07814428, ha efectuado una encuesta dirigida a los docentes de la Institución del nivel primario, la cual consistió en la aplicación del instrumento de la investigación “Gestión de talento humano y desempeño docente en la RED 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos , Lima 2016” que el referido docente ha desarrollado a fin de obtener el grado académico de Maestro..

Se expide la presente CONSTANCIA a solicitud de la interesada para fines que considere pertinentes.

Chorrillos , 08 de junio del 2017




Lic. Raúl Amadeo Guerrero Contreras
Director